



Resolución Directoral

N° 1001-2024-DRSJ/OEGRH

Huancayo, 01 de julio de 2024



VISTOS: El Memorando N° 890-2024-GRJ-DRSJ-DG, de fecha 26 de junio de 2024, Reporte N° 211-2024-GRJ/DRSJ/OEGDRH/SEC, de fecha 25 de junio del 2024, Informe N° 028-2024-GRJ-DRSJ-OEGRH, de fecha 25 de junio del 2024, y demás documentos adjuntos que contienen el sustento del "Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud" – PLANDES JUNÍN 2024-2026;

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establece la Constitución Política del Perú, en el artículo 191°, en concordancia con la Ley de Reforma Constitucional N° 27680, se dispone crear los Gobiernos Regionales, y conforme a lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, estos emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos Presupuestal;



Que, la Dirección de Salud de JUNÍN, en el marco de la Resolución Ministerial N° 405-2005/MINSA, es un órgano descentralizado del Gobierno Regional de JUNÍN, encargado de conducir, normar, regular, implementar y controlar el funcionamiento del Sistema Regional de Salud, en cumplimiento a la Política Regional y Nacional de Salud, enmarcado en la visión, misión y objetivos estratégicos, para tal efecto ejecuta políticas de gestión acorde a las necesidades y demandas de la población;



Que, mediante Ordenanza Regional N° 193-2014-GRJ/CR, se aprueba el Plan de Desarrollo Regional Concertado del departamento de JUNÍN 2023 – 2050, que entre las variables prioritarias al futuro "Calidad de vida", se considera que la calidad de los servicios se fortalece a partir de la mejora de las capacidades resolutorias de los niveles de atención primaria (Infraestructura, equipamiento y Recursos Humanos), para ello se requiere mejorar las competencias técnicas y especializadas del personal de salud.



Que, mediante Resolución Directoral N° 170-2024-GRJ-DRSJ-OEGRH, se aprueba el "Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2024", que tiene por finalidad de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos y contribuir a mejorar la calidad de atención.

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842 - Ley General de Salud, disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla.

Que, mediante Ley N° 30885, Ley de conformación y funcionamiento de las Redes Integradas de Salud, que tiene como función proveer servicios de salud integrales a la población de su ámbito, mediante intervenciones de salud individual y salud pública, con abordaje de los determinantes sociales de la salud, que permita mejores condiciones de gestión con la participación activa y competente de los recursos humanos en salud.



Que, mediante Decreto Supremo N° 026-2020-SA, se aprobó la Política Nacional Multisectorial de Salud – PNMS al 2030, con un enfoque territorial, que en materia de recursos humanos señala para que puedan desempeñar efectivamente sus funciones, necesitan un salario adecuado, condiciones de trabajo seguras y saludables, un desarrollo profesional continuo, oportunidades profesionales, igualdad de trato y protección social, considerando que personal de la salud es esencial para el desarrollo de los sistemas de salud y que la salud de la población conlleva a su vez a fortalecer la riqueza de las sociedades.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA, se dispone en el objetivo 3: Fortalecer las competencias profesionales y humanas de los recursos humanos en salud, para responder eficazmente a las necesidades, demandas y expectativas en salud de la población peruana, y con respecto a la disponibilidad de los Recursos Humanos en Salud;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 030-2020/MINSA, se aprueba el "Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad (MCI)", que tiene por finalidad mejorar con equidad las condiciones o el nivel de salud de la población peruana, y que entre sus cuatro dimensiones de prestación, gobernanza, gestión y financiamiento, la de gestión está relacionada con el desarrollo de las competencias de los recursos humanos para brindar a los ciudadanos, en las Redes Integradas de Salud.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 513-2023/MINSA, se aprueba el Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES 2023-2026, que tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento de competencias y a la gestión del desempeño de los recursos humanos en salud para responder a las necesidades de salud de la población peruana en coordinación con las instituciones involucradas en la formación profesional y laboral, en el marco de las políticas del sector.

Que, mediante Resolución Directoral N° 784-2023-GRJ-DIRESA-OEGRH, se conformó el Equipo de Gestión de la Dirección Regional de JUNÍN, responsable de conducir el proceso de formulación, implementación y ejecución del PLANDES.

Que, en ese contexto, resulta necesaria la aprobación del Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES JUNÍN 2024-2026, el cual tiene por objetivo fortalecer el desarrollo de los recursos humano en salud desde el proceso de formación hasta la prestación de servicio de salud, acorde al contexto sanitario regional y la política nacional de salud.

Al amparo del Artículo 9° de la Constitución Política del Perú, TUPA de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su Modificatoria por Ley N° 27902, concordante con la Ordenanza Regional N° 319-GRJ/CR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud de JUNÍN.

En uso a las atribuciones conferidas en la Resolución Ejecutiva Regional N° 436-2023-GRJ/GR, y en conformidad a lo señalado en el Art. 15° del ROF de la entidad, se realiza





Resolución Directoral

N° 1001-2024-DRSJ/OEGRH

Huancayo, 01 de julio de 2024

la delegación de funciones por Resolución Directoral N° 026-2024-DRSJ/OEGRH, donde firma la presente el Director Adjunto de la Dirección Regional de Salud Junín, y;

Estando a lo informado y visado por la Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, Dirección Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Presupuesto y Modernización y el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Salud Junín;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR el "Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud" – PLANDES JUNÍN 2024-2026.

ARTICULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la información, la publicación de la presente Resolución en la página Web y en los ambientes de la DIRESA JUNÍN.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución a los actores involucrados, en la formación profesional y formación laboral, instancias pertenecientes de la Dirección Regional de Salud de JUNÍN y representantes de la formación profesional y técnica profesional en salud, para su conocimiento y fines de Ley.

Regístrese, Comuníquese, y Archívese.



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
Obstr. Alcaldades Gabriel Borrovc Díaz
DIRECTOR ADJUNTO REGIONAL DE
SALUD JUNÍN

GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
Lo que transcribo a Usted para su conocimiento y fines pertinentes
Mg. Adm. LOURDES HUANUCO CENTENO
DIRECTORA EJECUTIVA DE GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN

DOCUMENTO TÉCNICO: “PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SALUD” 2024 – 2026

JUNIN, PERÚ



“PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SALUD” 2024 – 2026”

ME. CHRISTIAN DANY MATAMOROS VERA
Director General Regional de Salud Junín

OBSTRA. ALCIBIADES GABRIEL BORROVIC DIAZ
Director Adjunto de la Dirección Regional de Salud Junín

ECON. LOURDES DELPILAR HUANUCO CENTENO
Directora Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos

EQUIPO DE RECURSOS HUMANOS

DRA. ADM. ROSARIO ELENA LINARES VIVANCO
Responsable de Unidad de Capacitación

LIC. WILLIAM LUIS REYES LÓPEZ
Responsable Unidad de Selección, Evaluación e Ingresos

SR. WILLIAM M. ROMERO BRAVO
Responsable Unidad de Remuneraciones y Control de Asistencia

SR. CESAR AUGUSTO RAMÍREZ MANRIQUE
Responsable Unidad de Pensiones, Bienestar Social, Registro y Legajo

Dirección Regional de Salud Junín
Jr. Julio C. Tello N° 488 El Tambo
Huancayo
Teléfono: (064) 481270

Índice

	Pagina
I. INTRODUCCIÓN	3
II. FINALIDAD	4
III. OBJETIVOS	4
3.1. Objetivo General	4
3.2. Objetivos Específicos	4
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
V. BASE LEGAL	4
VI. CONTENIDO	6
6.1. ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES	6
Definiciones operativas	6
6.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO O ADMINISTRATIVO	8
6.2.1. Antecedentes	8
6.2.1.1. A nivel nacional	8
6.2.1.2. A nivel regional	9
6.2.1.3. Contexto demográfico	10
6.2.1.4. Contexto sanitario	13
6.2.1.5. Determinantes sociales	18
6.2.1.6. Respuesta del sistema de salud	22
6.2.2. PROBLEMA (MAGNITUD Y CARACTERIZACIÓN)	26
6.2.2.1. Estado situacional de la formación profesional	27
6.2.2.2. Estado situacional de la formación laboral	36
6.3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL	37
6.3.1. Efecto del problema central	37
6.3.2. Problema central	37
6.3.3. Causas del problema central	37
6.3.4. Alternativas de solución	38
6.3.5. Población o entidades objetivo	39
6.4. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI Y POI	39
6.5. ACTIVIDADES POR OBJETIVOS	39
6.5.1. Descripción Operativa: Unidad de Medida, metas y responsables	39
6.5.2. Costeo de las actividades por tarea	40
6.5.3. Cronograma de Actividades por tarea	43
6.5.4. Responsables	46
6.6. PRESUPUESTO	46
6.7. FINANCIAMIENTO	46
6.8. ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	47
VII. RESPONSABILIDADES	47
7.1. A nivel nacional	47
7.2. A nivel regional	48
7.3. A nivel local	48
VIII. ANEXOS	48
IX. BIBLIOGRAFÍA	48
X. SIGLAS Y ACRÓNIMOS	49

I.

INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de Salud Junín, es un órgano de línea de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Junín, con personería jurídica de derecho público de acuerdo a los lineamientos para la adecuación de la organización de las Direcciones Regionales de Salud en el marco del proceso de descentralización, y la ley que regula el Régimen Transitorio de las Direcciones Regionales Sectoriales de los Gobiernos Regionales.

Que, en cumplimiento de sus funciones, el de promover y participar en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias de los recursos humanos en salud, para mejorar la atención al usuario en los niveles de atención de la salud, y en aplicación a lo dispuesto en el Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 513-2023/MINSA, presenta la propuesta de un plan de intervención para contribuir al logro institucional de uno de los objetivos estratégicos institucionales el de mejorar la calidad de atención de salud la población a través de intervenciones con recursos humanos en salud competentes.

El PLANDES JUNÍN 2024-2026, presenta como alternativas de solución promover la integración y vinculación de las políticas del sector con la formación profesional y laboral, acorde a las prioridades sanitarias de la región; en sus dos ejes estratégicos con el objetivo de fortalecer la implementación de los procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud; así como el fortalecer las capacidades de los gestores de recursos humanos en salud implementando acciones estratégicas y metodológicas que garanticen el desarrollo de capacidades de cara al problema central identificado como: "Débil gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud en el marco de las políticas del sector para mejorar la prestación del servicio a la población.

Para la formulación del presente plan, se tomó en cuenta el análisis del contexto demográfico, contexto sanitario, determinantes sociales y la respuesta del sistema de salud, con énfasis al fortalecimiento de competencias y capacidades de los recursos humanos, en base a las fuentes de información proporcionadas por las Dirección de Intervenciones Sanitarias y Salud Pública, Oficina de Tecnología de Información, Oficina de Epidemiología de la Dirección Regional de Salud Junín, con el acompañamiento técnico de las Sectoristas asignadas de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud de la Dirección General de Personal de la Salud del Ministerio de Salud. También en esta fase participaron representantes de Entidades Formadoras (Universidades) y Entidades de Salud (Redes de Salud, Hospitales e Instituto Especializado) de la región Junín.

En la fase de validación del plan, participaron responsables de recursos humanos del área de capacitación de la Dirección Regional de Salud, representantes de las Entidades de Salud, Red de Salud Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto, Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión – Huancayo, Red de Salud "San Martín de Pangoa", Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro, Entidades Formadoras de Profesionales de la Salud (Universidad Nacional del Centro del Perú, Universidad Peruana Los Andes, Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, entre otras entidades e instancias que realizan actividades vinculadas a la salud.



II.

FINALIDAD

Contribuir con la mejora de la calidad de la atención y cuidado de la salud de la población del ámbito territorial de la DIRESA Junín promoviendo el fortalecimiento de la formación profesional y formación laboral del recurso humano en salud con competencias requeridas por el sistema.

OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Mejorar la gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población en el marco de las políticas del sector.

3.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer la implementación de procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación que contribuya a la formación integral de profesionales de la salud acorde al sistema del sector.
- Fortalecer los procesos de la formación laboral implementando acciones estratégicas para el mejor desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector.

IV.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento técnico es de aplicación obligatoria a todas las instituciones prestadoras de servicios o su equivalente en el marco de las Redes Integradas de Salud de salud de la región.

V.

BASE LEGAL

- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 30885, Ley de conformación y funcionamiento de las Redes Integradas de Salud.
- Ley N° 30895, Ley que Fortalece la Función Rectora del Ministerio de Salud.
- Decreto Legislativo N° 1153, que regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Decreto Legislativo N° 1401, que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público y su reglamentación.



- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 021-2005-SA, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Articulación Docencia Servicio e Investigación en Pregrado en Salud y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 09-2013-SA, que aprueba Reglamento del Residentado Odontología.
- Decreto Supremo N° 037-2014-SA, que aprueba el Reglamento del Residentado Químico Farmacéutico.
- Decreto Supremo N° 031-2015-SA, que aprueba el Reglamento del Residentado en Enfermería.
- Decreto Supremo N° 026-2016-SA, que aprueba el Reglamento del Residentado en Obstetricia.
- Decreto Supremo N° 007-2017-SA, que aprueba Reglamento de Residentado Médico.
- Decreto Supremo N° 026-2020 -SA, que aprueba la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030.
- Decreto Supremo N° 016-2021-SA, Plan Estratégico Multisectorial de la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030, País Saludable.
- Resolución Suprema N° 032-2005-SA, que aprueba Bases para la celebración de Convenios de Cooperación Docente Asistencial entre el Ministerio, los Gobiernos Regionales y las Universidades con Facultades y Escuelas de Ciencias de la Salud.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que resuelve formalizar la aprobación de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- Resolución Ministerial N° 600-2006/MINSA, que aprueba el reglamento de Organización y Funciones del Comité Nacional de Pregrado de Salud.
- Resolución Ministerial N° 1357-2018-MINSA, que aprueba los "Lineamientos de Políticas de Recursos Humanos en Salud 2018-2030"
- Resolución Ministerial N° 030-2020/MINSA "Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad (MCI)."
- Resolución Ministerial N° 960-2020/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Perfil de Competencias Esenciales que Orientan la Formación de los Profesionales de la Salud Primera Fase: Médicos y Enfermeros.
- Resolución Ministerial N° 316-2022/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Perfil de Competencias Esenciales que Orientan la Formación de los Profesionales de la Salud Segunda Fase: Químico Farmacéutico, Psicólogo, Nutricionista y Cirujano Dentista.
- Resolución Ministerial N° 351-2022/MINSA, que aprueba la Directiva administrativa N° 331-MINSA/DIGEP-2022, "Directiva Administrativa para el desarrollo de actividades de Internado en Ciencias de la Salud".
- Resolución Ministerial N° 516-2021/MINSA, que aprueba el Modelo de Convenio Marco de Cooperación Docente Asistencial entre el Ministerio de Salud, el Gobierno Regional y las Universidades, que cuentan con facultades y Escuelas de Ciencias de la Salud.



- Resolución Ministerial N° 513-2023 Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud 2023 – 2026.
- Resolución del Comité Nacional N° 003-2022-CONAPRES, que aprueba "Directiva para la determinación del número de campos de formación en las sedes docentes".
- Resolución del Comité Nacional N° 004-2022-CONAPRES, que aprueba "Directiva para la evaluación y autorización de instituciones prestadoras de servicios de salud como sedes docentes".
- Reglamento de Organización y Funciones de Dirección Regional de salud Junín, modificación parcial, aprobado mediante la Ordenanza Regional N° 319-GRJ/CR
- Resolución Ejecutiva Regional N° 000227-2021-GRJ/GR, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2021-2025.
- Resolución Directoral N° 216-2023-DRSJ/OEGDRH, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2024.
- Ordenanza Regional N° 193 - 2014-GRJ/GR, que aprueba el Plan de Desarrollo Concertado del Gobierno Regional Junín.

VI. CONTENIDO

6.1. ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES

6.1.1. Definiciones operativas



- **Articulación Educación-Salud.-** Mecanismo de diálogo, consenso de objetivos y unión de esfuerzos entre las instituciones Formadora e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud autorizadas como sedes docentes, para contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población mediante la prestación de servicios que respondan a las necesidades reales de la población, la producción de conocimientos y la formación de RHUS calificados, competentes y necesarios en un determinado contexto de la práctica de servicios de salud y de enseñanza.
- **Actividades de docencia en servicio:** Actividades que se realizan en la sede docente (intramurales) o fuera de la sede docente con la población asignada (extramurales), donde se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo el objetivo lograr competencias para el ejercicio de la profesión. Incluye actividades de investigación en salud.
- **Articulación de docencia servicio e investigación:** Acciones que se realizan entre las instituciones formadoras de profesionales de la salud y las sedes docentes, en el marco de los convenios, para la adecuada programación de acciones conjuntas, para que la formación de profesionales responda a las necesidades de la comunidad.
- **Asistencia Técnica:** Es el proceso planificado, permanente e interactivo mediante el cual se fortalecen los conocimientos, habilidades y destrezas de una unidad de organización que requiere de ella, por parte de otra unidad de organización con experiencia técnica y competencias funcionales para hacerlo.
- **Brecha de capacitación.** - Diferencia entre el desempeño deseado y el desempeño actual del RHUS, considerando el perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por carencia de conocimientos o competencias.
- **Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso. Involucran de forma integrada

conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.



- **Campo de formación:** Espacio real de aprendizaje en salud. Los conceptos de campo clínico, sociosanitario y de gestión se encuentran incluidos en esta definición. Su determinación y distribución está regulada por el Sistema Nacional de Articulación de Docencia en Servicio e Investigación en Pregrado de Salud (SINAPRES).
- **Campo clínico:** Espacio de prestación de atención de salud individual en una Sede Docente, para el desarrollo de experiencias de aprendizaje que contribuyan al logro de las competencias de un estudiante de pregrado.
- **Campo sociosanitario:** Espacio de prestación de atención de salud comunitaria en el ámbito de responsabilidad de una Sede Docente, para el desarrollo de experiencias de aprendizaje que contribuyan al logro de las competencias de un estudiante de pregrado.
- **Campos de gestión:** Espacio para actividades de gestión en una Sede Docente, para el desarrollo de experiencias de aprendizaje que contribuyan al logro de las competencias de un estudiante.
- **Convenio de cooperación docente asistencial:** Acuerdo de las partes que intervienen en la suscripción del convenio, que tiene por finalidad articular las estrategias de atención de salud con los programas de docencia, investigación y proyección social, según norma vigente.
- **Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud:** Proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus capacidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos, así como entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible (PNUD, 2003). En salud, se refiere tanto a la formación profesional que se realiza en los servicios de salud (prácticas pre profesionales, internado, residentado) como a la formación laboral de los trabajadores que se desempeñan en las diversas instituciones de salud.
- **Entidades Formadoras en Salud:** Universidades o Institutos de Educación Superior públicos o privados que forman parte del proceso de articulación docencia en servicio e investigación en salud.
- **Formación Laboral:** Proceso que tiene por objeto capacitar a los recursos humanos en salud mediante cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.
- **Formación Profesional:** Proceso que conlleva a la obtención de grado académico y título de segunda especialización (internado, prácticas pre profesionales, y residentado), desarrolladas en Instituciones Formadoras universitarias y no universitarias.
- **Gestión de Recursos Humanos:** También denominado gestión del talento humano, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".



- **Instituciones prestadoras de servicios de salud (IPRESS):** Son aquellos establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo, públicos, privados o mixtos, creados o por crearse, que realizan atención de salud con fines de prevención, promoción, diagnóstico, tratamiento y/o rehabilitación; así como aquellos servicios complementarios o auxiliares de la atención médica, que tienen por finalidad coadyuvar en la prevención, promoción, diagnóstico, tratamiento y/o rehabilitación de la salud.
- **Modelo de Cuidado Integral de Salud, por curso de vida, para la persona, familia y comunidad (MCI):** Conjunto de procedimientos, estrategias, normas, herramientas y recursos que, al complementarse responden a las necesidades de salud de las personas, familias y la comunidad.
- **Plan anual de programación conjunta:** Documento en el que se programan las actividades de docencia en servicio e investigación en salud, en el ámbito de la sede docente.
- **Redes Integradas de Salud (RIS):** Conjunto de organizaciones que presta, o hace los arreglos institucionales para prestar una cartera de servicios de salud equitativa e integral a una población definida, a través de la articulación, coordinación y complementación, y que rinde cuentas por los resultados sanitarios y administrativos y por el estado de salud de la población a la que sirve.
- **Recurso Humano en Salud (RHUS):** También conocido como talento humano o capital humano, son todas aquellas personas responsables de contribuir, directa o indirectamente, al cumplimiento de las funciones del Sistema Nacional de Salud, independiente de su rol y de la organización a la que pertenecen, ya sea obteniendo como productos bienes o servicios (Huamán, 2005). Son quienes interpretan y aplican saber e información para crear y proporcionar soluciones con valor agregado a los problemas de Salud Pública y, como parte de sus tareas cotidianas, hacen recomendaciones en ambientes donde el cambio es continuo (OPS, 2002).
- **Sede Docente:** Establecimiento de salud que cumple los requisitos académicos y asistenciales para la docencia en servicio e investigación en salud, autorizado de acuerdo a estándares aprobados.

6.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO O ADMINISTRATIVO

6.2.1. Antecedentes

6.2.1.1. A nivel nacional

En el Perú se busca mejorar la calidad de vida de la población, por ello en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050¹, que implementa la Visión de País, las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional y los compromisos asumidos por el Perú en el ámbito internacional, buscando contribuir con el desarrollo pleno de las personas y sus capacidades, asegurando servicios de salud con calidad y pertinencia cultural, aspirando al 2050 que el acceso al cuidado y a la atención pública de la salud sea universal, equitativo, oportuno y de calidad, con enfoque intercultural, en todo el territorio.

Además, la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 denominada “Perú, País Saludable”, liderada por el Ministerio de Salud, está orientada a reducir los años de vida perdidos por causas evitables, basada en el enfoque territorial y de “Cuidado Integral por Curso de Vida”, los principios del derecho y equidad en salud, la atención primaria de la salud (APS), la determinación social de la salud, la gestión territorial, la

¹ Decreto Supremo N° 103-2023-PCM

Política de Igualdad de Género, la Política Sectorial de Salud Intercultural y la Política Nacional de Gestión ante Desastres.

Sobre la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030², que tiene cinco pilares, Primer pilar: Políticas públicas, Planes estratégicos y operativos; Segundo pilar: Presupuestos para resultado; Tercer pilar: Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional; Cuarto pilar: Servicio civil meritocrático y Quinto pilar: Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento. Respecto al Cuarto pilar: Servicio civil meritocrático, se tiene que las capacitaciones planificadas por las entidades públicas deben contribuir al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, lo cual responde al objetivo institucional.

Del mismo modo, el Documento Técnico: "Lineamientos de Políticas de Recursos Humanos en Salud 2018 – 2030"³ en su objetivo 3, estableció el Fortalecimiento de las competencias profesionales y humanas de los RHUS, para responder eficazmente a las necesidades, demandas y expectativas en salud de la población peruana.

Sobre esa base, el documento Técnico: Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud PLANDES 2023-2026⁴, tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento de competencias y a la gestión del desempeño de los recursos humanos en salud para responder a las necesidades de salud de la población peruana en coordinación con las instituciones involucradas en la formación profesional y laboral, en el marco de las políticas del sector.

6.2.1.2. A nivel regional

El Gobierno Regional de Junín, tiene por misión promover y conducir el Desarrollo Integral de la región Junín, con competitividad, enfoque de cambio climático y gestión de riesgos, derechos e igualdad de oportunidad en el marco de la modernización del estado.

En ese contexto, ha considerado de prioridad e interés regional, el contar con un Plan de Desarrollo, acorde con la realidad y necesidades de la región, motivo por el cual ha formulado el Plan de Desarrollo Regional Concertado Junín al 2050⁵, el que presenta seis componentes; 1: Derechos Humanos y Dignidad, 2: Acceso a Servicios para el Desarrollo de Capacidades, 3: Estado Moderno y Gobernabilidad, 4: Crecimiento Económico Sostenido con Alto Empleo, 5: Desarrollo Regional Equilibrado e Infraestructura y 6: Recursos Naturales y Medio Ambiente Sostenible. Documento que es producto de un trabajo conjunto de autoridades regionales con las demás autoridades del ámbito provincial, distrital; universidades, colegios profesionales, la banca, el comercio y demás instituciones públicas y privadas; así como la sociedad civil, quienes uniendo esfuerzos han logrado plasmar y consolidar diversos escenarios que permitirán el despegue de nuestro territorio hacia el tan anhelado desarrollo regional.

Sobre en particular, el desarrollo de competencias y capacidades de los recursos humanos de la administración pública, está alineado al tercer componente, que entre otros aspectos incorpora la formación, capacitación y evaluación permanente del personal que contribuye a la prestación de los servicios de salud con calidad, considerando que este Estado moderno con gobernabilidad, sólo será posible si se

² Decreto Supremo N° 103-2022-PCM

³ Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA

⁴ Resolución Ministerial N° 513-2023-MINSA

⁵ Ordenanza Regional N° 193 - 2014-GRJ/GR, que aprueba el Plan de Desarrollo Concertado del Gobierno Regional Junín.

efectiviza el proceso de modernización de la gestión pública, especialmente la educación y la salud, logrando un impacto favorable en el departamento de Junín.



En ese mismo orden, el Gobierno Regional en su Plan Estratégico Institucional se ha trazado trece objetivos estratégicos institucionales, uno de los cuales tiene como meta "Fortalecer la gestión pública en el departamento de Junín", el que se logrará con la formulación e implementación de instrumentos de gestión y normas actualizadas; así como fortalecer las capacidades del personal del Gobierno Regional, entre otras acciones estratégicas, los que van a contribuir a otro de los objetivos estratégicos institucionales, el de mejorar la calidad de atención de salud en la población⁶.

Al respecto, en el Plan Operativo de Institucional de la Dirección Regional de Salud Junín⁷, órgano desconcentrado del Gobierno Regional, que ejerce autoridad de salud en la región⁸, ha articulado el objetivo estratégico institucional "Mejorar la calidad de atención de salud en la población" a la acción operativa institucional "Asistencia técnica y capacitación"; y con relación al componente "Fortalecimiento de la gestión pública institucional del departamento", lo articula con la actividad operativa institucional de "Acción y control", con el propósito realizar una gestión oportuna y de mejorar el nivel de salud de la población, garantizando el acceso a los servicios de salud.



Asimismo, para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, la Dirección Regional de Salud de Junín en su Reglamento de Organización y Funciones, establece el marco normativo de gestión institucional determinando la estructura orgánica, las funciones generales y específicas, así como la interrelación interna y externa de cada uno de los órganos y unidades orgánicas del Gobierno Regional de Junín, entre otros. Entre las funciones generales se encuentra el promover y participar en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias de los recursos humanos en salud, para mejorar la atención al usuario en los niveles de atención de la salud.

6.2.1.3. Contexto demográfico

El departamento de Junín, ocupa una superficie de 44 197 km² abarcando una zona de la región andina al oeste y la zona oriental cubierta por la selva amazónica, que representa el 3,4 por ciento del territorio nacional.

Está ubicado en la parte zona central de los andes peruanos. Limita con Pasco por el norte, con Lima al oeste, Ayacucho y Huancavelica al sur, Cusco al sureste y Ucayali al noroeste.

⁶ Plan Operativo Institucional 2024, aprobado mediante Resolución Directoral N° 216-2023-DRSJ/OEGDRH.

⁷ Resolución Ejecutiva Regional N° 000227-2021-GRJ/GR.

⁸ Resolución Ministerial N° 405-2005/MINSA



Se divide políticamente en 9 provincias y 124 distritos.

Tabla N° 01: División política del departamento de Junín

Provincia	Capital	N° de distritos
HUANCAYO	HUANCAYO	28
CONCEPCIÓN	CONCEPCIÓN	15
CHANCHAMAYO	LA MERCED	6
JAUJA	JAUJA	34
JUNÍN	JUNÍN	4
SATIPO	SATIPO	9
TARMA	TARMA	9
YAULI	LA OROYA	10
CHUPACA	CHUPACA	9
9	9	124

Fuente: INEI – Censo 2017

Figura N° 01: División política del departamento de Junín



Según el censo 2017, la población censada en los centros poblados urbanos del departamento de Junín es de 884 mil 928 habitantes, lo que representa el 71,0% de la población; mientras que, en los centros poblados rurales corresponde a 361 mil 110 habitantes, que representa el 29,0%.

Tabla N° 02: Población urbana y rural del departamento de Junín

Año	Total	Población			
		Urbana	%	Rural	%
2017	1 246 038	884 928	71%	361 110	29%

Fuente: INEI – Censo 2027

En relación al clima varía de acuerdo con la altitud, registrándose en los valles interandinos (mayoritariamente en las provincias de Junín, Yauli, Tarma, Jauja, Concepción, Chupaca y Huancayo) un clima templado y frío, con poca presencia de humedad, mientras que en la zona ceja de selva y selva (provincias de Chanchamayo y Satipo) el clima es cálido y húmedo, con abundantes lluvias de noviembre a mayo.

Respecto al desarrollo económico, según información del INEI de acuerdo con la estructura productiva nacional de 2021, a precios de 2007, Junín aportó el 2,9 por ciento del Producto Bruto Interno (PBI) del país (3,2 por ciento del Valor Agregado Bruto nacional). La región fue la octava economía departamental en contribuir al PBI nacional, después de Lima y Callao (43,9 por ciento), Arequipa (5,4 por ciento), La Libertad (4,2 por ciento), Áncash (3,9 por ciento), Piura (3,8 por ciento), Cusco (3,7 por ciento) e Ica (3,5 por ciento). Valor Agregado Bruto a precios del año 2007 del departamento de Junín por actividades:

Tabla N° 04: Desarrollo Económico

Actividades	VAB	Estructura %	Crecimiento promedio anual
			2011 - 2021
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1 468 179	9,2	1,6
Pesca y Acuicultura	4 254	0,0	-1,8
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	4 501 225	28,2	10,3
Manufactura	1 034 993	6,5	1,8
Electricidad, Gas y Agua	376 583	2,4	1,8
Construcción	959 241	6,0	2,8
Comercio	1 807 892	11,3	2,8
Transporte, Almacén, Correo y Mensajería	870 666	5,5	2,0
Alojamiento y Restaurantes	230 067	1,4	0,0
Telecom. y Otros Servicio de Información	730 729	4,6	9,5
Administración Pública y Defensa	1 052 138	6,6	5,8
Otros Servicios	2 912 153	18,3	4,1
Valor Agregado Bruto	15 948 120	100,0	4,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Población asignada por redes según etapas de vida

La población asignada por redes de salud y hospital del ámbito de la Dirección Regional de Salud Junín, según etapas de vida en el años 2022 es de 1 374,642 mil habitantes, concentrándose en mayor proporción en la Red Valle del Mantaro con un 47.59%, seguido de la Red Satipo con 13.86%, la Red Jauja con 8.93% y las otras redes en menor porcentaje.

El grupo etario con mayor porcentaje de población, corresponde al grupo etario adulto con 35.8%, seguido del grupo etario niño con 22.5%, grupo etario joven con 19.5%, adulto mayor con 11.4% y adolescente con 10.8%.

Tabla N° 05: Población asignada por redes/hospital según etapas de vida

Redes/Hostales/Instituto/ Provincias	Número de población asignada por redes según etapas de vida						
	Niño	Adolescente	Joven	Adulto	Adulto Mayor	Total	
						N°	% por redes
VALLE DEL MANTARO	141855	67725	126057	240703	77793	654133	47.59
JAUIJA	23894	13138	24214	44900	16612	122758	8.93
TARIMA	18392	9581	16941	31088	12022	88024	6.40
CHANCHAMAYO	17798	9260	16662	31764	9697	85201	6.20
PICHANAKI	15179	6977	12041	18722	4849	57768	4.20
SATIPO	50403	23179	37722	63438	15819	190561	13.86
PANGOA	15508	6118	11591	17273	3395	53885	3.92
JUNIN	5142	2552	4417	7770	3157	23038	1.68
CHUPACA	15607	7393	13615	26895	9345	72855	5.30
HOSPITAL DEMARINI CHYO	5687	2733	4800	9719	3480	26419	1.92
Total	369465	148676	268060	492272	156159	1374642	62.92
% por etapas de vida	22.5	10.8	19.5	35.8	11.4	100.0	

Fuente: Oficina de Tecnología de la Información – DIRESA JUNIN

6.2.1.4. Contexto sanitario

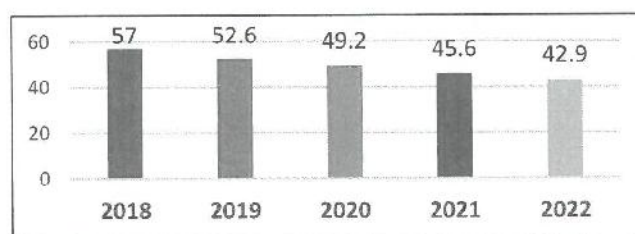
En Relación a prioridades Sanitarias de la región

En relación al contexto sanitario en la región Junín, se puede identificar cada una de ellas en la Tabla N° 07; donde se muestran los resultados de abordaje de las prioridades sanitarias al 2023.

Los reportes epidemiológicos y de las estrategias sanitarias, que afectan la salud y vida de la población de Junín, exhortan la actuación de la autoridad sanitaria regional y local de salud, en articulación y coordinación con las entidades que tienen impacto directo e indirecto en la salud individual y colectiva de la región, para el abordaje estos problemas sanitarios en el marco de las políticas del sector.

Según fuente ENDES en el año 2022 en la eegión Junín, la anemia constituye un problema de salud pública grave, dada la elevada prevalencia 42.9% en el año 2023 entre los niños de 06 a 35 meses. La anemia en la región Junín del 2018 al 2022 tuvo un descenso de 14.1 puntos porcentuales, afectando a cuatro de cada diez niñas y niños menores de tres años de edad, por lo tanto, se requiere fortalecer las intervenciones integrales para la atención del niño, garantizar la atención en el recién nacido incrementando el pinzamiento y corte oportuno del cordón umbilical, lactancia materna en la primera hora de nacimiento, contacto piel a piel prioritariamente, monitorizar junto al gobierno local la calidad de agua domiciliaria, reforzar la consejería nutricional con alimentos nutritivos saludables y autóctonos, así como realizar un trabajo multisectorial con participación de las autoridades locales de la región Junín en el tema de la anemia como problema prioritario.

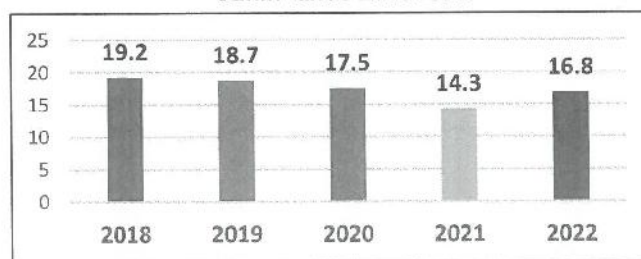
Figura N° 02: Niños y niñas de 6 a 35 meses de edad con prevalencia de anemia -Región Junín -2018-2022



Fuente: ENDES 2022

Según fuente ENDES año 2022, el porcentaje de Desnutrición Crónica en menores de cinco años en el periodo 2018 al 2022 ha disminuido en 2.2 puntos porcentuales de 19.2% en el año 2018 a 16.8% en el año 2022 en la región Junín, de cada 100 niños menores de 5 años, 17 niños en el año 2022 tienen desnutrición crónica infantil. Se debe continuar el trabajo articulado ya que es un problema prioritario multisectorial.

Figura N° 03: Niños menores de 5 años con desnutrición crónica -Región Junín -años 2018-2022

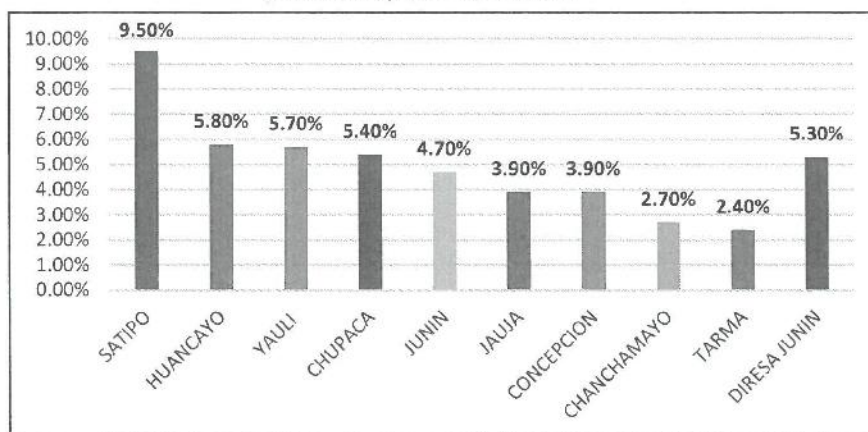


Fuente: ENDES 2022



Al evaluar los datos del Sistema de información del Estado Nutricional del año 2022, la Desnutrición Global (P/E) en los niños menores de 36 meses por Provincias de la región en el año 2023, la provincia de Satipo con 9.5% y Huancayo con 5.8% son los que poseen mayor porcentaje de niños menores de 36 meses con Desnutrición Global y las que tienen menor porcentaje son las provincias de Chanchamayo con un 2.7% y Tarma con un 2.4%; sin embargo como región Junín el porcentaje es de 5.3%.

Figura N° 04: Niños menores de 36 meses con desnutrición global (peso/edad), por redes 2022



Fuente: Sistema de información del Estado Nutricional 2022

En cuanto a la tasa de mortalidad materna en la región Junín al año 2023 fue de 3.28% del total de defunciones entre el número de mujeres en edad fértil.

La tasa de mortalidad infantil en la región Junín al año 2022-2023 fue de 16 x cada 1000 nacidos vivos, 1 menos x cada 1000 nacidos vivos en relación al año 2021-2022

La prevalencia de embarazos en adolescentes en la región Junín en el año 2023 es de 2.3%.

En relación a las enfermedades transmisibles, la incidencia de tuberculosis (TB) en el año 2022 alcanzó una incidencia de 47.4 x 100000 habitantes y el número de casos de VIH fue 190 y el número de casos de SIDA 97 casos en ese mismo año. Así mismo el reporte de hepatitis B muestra un 12.9 x 100000 habitantes

Entre las enfermedades no trasmisibles reportadas tenemos que el porcentaje en la prevalencia de la hipertensión arterial alcanzó un 22.16% del total de la población mayor de 15 a más; la prevalencia de diabetes mellitus en la población de 15 a mas año en el 2022 fue de 1.27%, y el número de casos de Cáncer alcanzó 1736 casos durante el año 2023 en la región. Así mismo los reportes de prevalencia de sobrepeso durante el 2022 fue de 34 % del total de la población mayor de 15 a más años, y el porcentaje de casos de obesidad fue 18.8% del total de la población mayor de 15 a más años.

Respecto a la prevalencia de salud mental, durante el año 2023 se presentaron 13 679 casos de trastorno depresivos en la población de la región, mientras que la intensidad de uso de los servicios de salud mental, fue en promedio de 4 veces al año. Así mismo, para garantizar la atención de las personas con trastornos mentales/psicosociales la región cuenta con 14 Centros de Salud Comunitario implementados, con profesionales especialistas médico psiquiatra, psicólogo, enfermeras además con disponibilidad de los medicamentos para tratar a los pacientes.



Tabla N° 06: Centros de Salud Comunitario año 2023

Red de Salud	Centro de Salud Mental Comunitario
JAUJA	YAUYS
	LA OROYA
VALLE DEL MANTARO	VALLE DEL MANTARO
	CHILCA
	CONCEPCION
	HUANCAYO
	SAPALLANGA
	COMAS
SATIPO	SATIPO
PICHANAKI	PICHANAKI
CHACHAMAYO	SAN RAMON
TARMA	TARMA
JUNIN	CARHUAMAYO
CHUPACA	AHUAC
SAN MARTIN DE PANGOA	PANGOA

Fuente: Dirección de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública/Estrategia de Salud Mental

Respecto a las enfermedades metaxénicas la incidencia de dengue en la región Junín durante el 2023 fue de 260 casos por cada 100 000 habitantes; malaria con una tasa de incidencia de 168.5 x cien mil habitantes, y 6 casos de leptospirosis.

La población expuesta a metales pesados, fue de 1646 en niños <12 años y gestantes notificados, perteneciente a 17 distintos de la región.

En cuanto al número de casos de muerte y discapacidad por siniestros viales en la Región durante el 2023, fue de 06 muertes y 23 discapacitados.

Tabla N° 07: Indicadores de las prioridades sanitarias región Junín

Prioridades Sanitarias	Porcentaje o Número de casos
Prevalencia de anemia (Niños de 6 meses a 35 meses), 2022	42.9%
Prevalencia de DCI (Niños Menores de 5 años), 2022	16.8%
Tasa de mortalidad Materna (RMM)	3.28%
Tasa de Mortalidad Infantil (x 1000 N.V), 2022	16 x mil NV
Prevalencia Embarazo en Adolescentes (12 a 17 años), 2023	1009 casos
Incidencia de TBC, 2022	47.4 x cien mil hab.
Incidencia de VIH /SIDA, 2022	190 casos
	97 casos
Incidencia de Hepatitis B, 2022	12.9 x cien mil hab.
Prevalencia de Hipertensión Arterial (15 a más años)	6.5%



Prevalencia de Diabetes Mellitus (15 a más años) HIS 2023	305 casos
Incidencia de Cáncer, 2022	1736 casos
Prevalencia de Sobrepeso, 2022	34%
Prevalencia de Obesidad, 2022	18.8%
Prevalencia de Salud Mental (Trastornos depresivos)	13% (2020)
Incidencia de Malaria (Incidencia x 1000 Hab.), 2022	168.5 x cien mil hab.
Incidencia de Dengue. X 100000 hab.	260 x cien mil hab.
Incidencia de Leptospirosis	6 casos
Número de casos de exposición e intoxicación por metales pesados, CDC 2023	1646 personas expuestas notificados
Número de casos de muerte y discapacidad por siniestro viales	6 fallecidos 23 discapacitados

Fuente: Oficina de Estadística e Informática, Epidemiología, Intervenciones Estratégicas y Salud Pública

En cuanto a la carga de enfermedad por discapacidad, según Registro Nacional de Persona con Discapacidad – CONADIS al 2022 en la región Junín se reporta 7 836 discapacitados, de los cuales 4 403 son varones y 3 433 son mujeres. Sin embargo, el acceso a servicios de salud de las personas con discapacidad, debe responder al trabajo concertado entre el Gobierno Regional, la Dirección Regional de Salud y otros sectores.

Tabla N° 08: Población inscrita en el Registro Nacional de la Persona con discapacidad por sexo, según provincia al 2022-Region Junín

PROVINCIA	Total		Hombres		Mujeres	
	N°	%	N°	%	N°	%
Chanchamayo	1564	19.96	916	20.80	648	18.88
Chupaca	500	6.38	274	6.22	226	6.58
Concepcion	259	3.31	151	3.43	108	3.15
Huancayo	2285	29.16	1291	29.32	994	28.95
Jauja	368	4.69	131	2.98	237	6.90
Satipo	1912	24.40	1136	25.80	776	22.60
Tarma	620	7.91	328	7.45	292	8.51
Yauli	328	4.19	176	4.00	152	4.43
Total	7836	100.00	4403	100.00	3433	100.00

Fuente: CONADIS - Registro Nacional de la Persona con Discapacidad-septiembre 2022

Principales causas de morbilidad por etapas de vida

En el 2023, las cinco primeras causas que determinan el perfil epidemiológico sanitario nos muestran que las principales enfermedades por etapas de vida son: enfermedades del sistema respiratorio, sistema digestivo, sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo; así como, ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias, enfermedades endócrinas, nutricionales y metabólicas, y enfermedades del sistema genitourinario.

Tabla N° 09: Cinco primeras causas de morbilidad por etapas de vida

	ETAPAS DE VIDA				
	Etapas de Vida Niño (0 – 11 años)	Etapas de Vida Adolescente (12 – 17) años	Etapas de Vida Joven (18 – 29 años)	Etapas de Vida Adulto (30 – 59 años)	Etapas de Vida Adulto Mayor (60 a más años)
Causas de morbilidad	1 ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	1 ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	1 ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	1 ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	1 ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
	2 ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	2 ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	2 ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	2 ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	2 ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO
	3 CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	3 CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	3 CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	3 CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	3 ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS
	4 ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS	4 ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS	4 ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS	4 ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS	4 ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO
	5 ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	5 ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	5 ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	5 ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO MUSCULAR Y DEL TEJIDO CONJUNTIVO	5 ENFERMEDADES DEL SISTEMA GENTOURINARIO

Fuente: Dirección de Atención Integral de Calidad en Salud- 2023

Principales causas de mortalidad general

En el 2023, en la región la principal causa de mortalidad general recae en las enfermedades del sistema respiratorio, sistema circulatorio; ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias; tumores (neoplasias) y del sistema digestivo.

Respecto a las causas de mortalidad materna se encuentra las hemorragias obstétricas, trastornos hipertensivos del embarazo parto y puerperio, otras causas indirectas (suicidios, accidentes de tránsito, otra morbilidad que padece la gestante) e infección obstétrica.

Durante el año 2023, las cinco causas de mortalidad infantil son atribuidas al sistema respiratorio, ciertas afecciones originadas en el periodo perinatal, sistema circulatorio, infecciosas y parasitarias, y traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas.

Tabla N° 10: Cinco primeras causas de mortalidad por etapas de vida

	TIPOS DE MORTALIDAD		
	Mortalidad General	Mortalidad Materna	Mortalidad Infantil
Causas de mortalidad	1 ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO	1 HEMORRAGIAS OBSTETRICAS	1 ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO
	2 ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO	2 TRASTORNOS HIPERTENSIVOS DEL EMBARAZO PARTO Y PUERPERIO	2 CIERTAS AFECCIONES ORIGINADAS EN EL PERIODO PERINATAL
	3 CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	3 OTRAS CAUSAS INDIRECTAS	3 ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO
	4 TUMORES (NEOPLASIAS)	4 INFECCIÓN OBSTETRICA	4 CIERTAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
	5 ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO	5 NINGUNO	5 TRAUMATISMOS, ENVENENAMIENTOS Y ALGUNAS OTRAS CONSECUENCIAS DE CAUSAS EXTERNAS

Fuente: Oficina de Epidemiología, Oficina de Tecnologías de Información.

Cobertura de Atendidos y Atenciones en Consulta Externa

La cobertura de atendidos por consulta externa en los servicios de salud del ámbito jurisdiccional de la DIRESA Junín, en el año 2023, corresponde a 1 155 851 (84.1%), de los cuales, el grupo etario con mayor porcentaje de cobertura de atendidos corresponde al grupo etario joven con más del 100%, seguido del grupo etario adulto con 85.2%, el grupo etario niño con 80.4%, adolescente con 72.7 %, y el grupo etario adulto mayor con 70,1%.

En cuanto al número de atenciones recibidas de los usuarios en consulta externa fue de 8 849,877, es decir el promedio del número de veces que un usuario fue atendido en los servicios de salud fue (8 veces) al año, correspondiendo el mayor número de veces al grupo etario niño (10 veces), los adolescentes (9 veces), adultos mayores (8 veces) y adulto y joven (6 veces) en promedio cada uno.

Tabla N° 11: Atendidos y Atenciones en Consulta Externa

Redes	Seguro Integral de Salud	EsSalud	Seguro FFAA y PNP	Seguro Privado	Otro tipo de seguro
REGIÓN JUNIN	1,149,171	343,795	42,119	43,282	1,578,367
Total	1,149,171	343,795	42,119	43,282	1,578,367

Fuente: Oficina de Tecnologías de Información 2023-DRSJ

Aseguramiento

La población total asegurada representa 1 578 367, de los cuales corresponde al Sistema Integral de Salud 1 149 171 asegurados, en EsSalud 343 795 afiliados, en las FFAA y PNP 42 119 afiliados y con Seguro Privado 43 282 afiliados.

Tabla N° 12: Número y tipo de seguro al que accede la población, 2023

Etapas de Vida	Población Asignada	Atendidos	Cobertura %	Atenciones	Promedio (Número de veces que fueron atendidos)
Niño	309,465	248,705	80.40%	2,548,765	10.2
Adolescente	148,676	108,092	72.70%	988,012	9.1
Joven	268,060	270,099	100.80%	1,712,694	6.3
Adulto	492,272	419,549	85.20%	2,686,837	6.4
Adulto Mayor	156,169	109,406	70.10%	913,569	8.4
Total	1,374,642	1,155,851	84.10%	8,849,877	7.7

Fuente: Dirección de Aseguramiento Universal en Salud-DRSJ

6.2.1.5. Determinantes sociales

Los determinantes sociales de salud explican la mayor parte de las molestias en salud de los pobladores de la región, son fiel reflejo de los ingresos, de acceso a bienes y servicios, y las circunstancias que rodean, sobre el acceso a la atención sanitaria, la escolaridad y educación, las condiciones de trabajo en las que laboran, el ocio, el estado de las viviendas, la disposición de excretas y entorno físico en los que viven.

En la región Junín tenemos que la esperanza de vida es de 71.2 años, menor que nivel nacional; siendo las mujeres quienes tienen una mayor esperanza de vida al nacer (72.9 años) con respecto a los varones (67.7 años).



En ese contexto, se presenta una breve descripción de los principales determinantes sociales respecto a:

Estilos de vida

- **Alimentación:** Actualmente casi el 70.7% de hábitos alimenticios son inadecuados, el 76% de la población adulta presenta sobrepeso y obesidad y solo el 24% tienen un peso normal según indicadores; mientras que la población infantil se encuentra en un 65.8% de anemia en el presente año.
- **Actividad Física:** en los establecimientos de salud, el índice de sobrepeso se encuentra en nivel alarmante, el 86,8%, con alto riesgo de desarrollar enfermedades metabólicas como presión alta, diabetes, así como incremento de riesgo coronario.
- **Alcohol y Drogas:** Los trastornos de dependencia de alcohol-tabaco y otras drogas; durante el año 2023 se atendió a 5,816 personas (2%) y por consumo perjudicial de alcohol-tabaco y otras drogas se atendió a un total de 1,193 personas (2%); la intensidad de uso de los servicios en los casos de dependencia de alcohol, tabaco y otras drogas acudieron al establecimiento de salud 6 veces y en los de consumo perjudicial de alcohol-tabaco y otras drogas 5 veces al año.
Fuente: Estrategia de salud mental.

Redes sociales y comunitarias:

- **Agentes comunitarios:** Se tiene 1134 agentes comunitarios, distribuidos en las 9 redes de salud y Hospital Julio Cesar Demarini Caro, contribuyen a generar comportamientos y estilos de vida saludables en la población, actúan en espacios comunitarios y en el escenario familiar, interactúan con autoridades de nivel local, representantes de instituciones y organizaciones sociales, para darles a conocer sobre la necesidad de elaborar e implementar programas, proyectos y planes que favorezcan el desarrollo de la salud local.

La Red Satipo, cuenta con 299 agentes representando el 25%, Red Jauja tiene 204 equivale un 18%, Red Chanchamayo con 156 haciendo representando el 14%, Red Valle del Mantaro con 144 haciendo el 12%, Red Tarma con 122 haciendo el 11%, Red Pangoa con 94 haciendo el 8%, Red Chupaca con 88 haciendo el 7%, Red Pichanaqui con 65 haciendo el 5% y Red Junín con 40 haciendo el 4%.

Tabla 14: Red de salud en relación a comunidad nativas, población indígena y agente comunitario

Red de Salud	Microred	Establecimiento	Comunidad Nativa	Nº Familias	Población indígena	Agentes Comunitarios
SATIPO	5	61	239	10,598	61,247	185
SAN MARTIN DE PANGOA	3	21	61	5,675	22,658	61
PICHANAKI	4	14	34	1,877	7,508	20
CHACHAMAYO	3	22	40	3,281	16,273	25
Total	15	118	374	21,431	107,686	291

Fuente: Dirección de Salud Integral 2023

- **Comunidades Etnicas:** La región cuenta con 5 grupos étnicos: Ashaninka, Nomatshiguenga, Kakinte, Yanasha y Asheninka. Las Organizaciones que cuenta con población Indígena Amazónica son el Cart, Care, Kanuja Cencococ, representados por sus Jefes, APUS. Respecto al saneamiento básico de la población indígena amazónica según etnias en las viviendas con ocupantes presentes son 23 992 viviendas, un 21.1%; tipo de abastecimiento agua ríos, acequia, manantial o similares más preponderante en el pueblo indígena de Kakinte 97.1%.



Tabla 15: Etnias en viviendas con ocupantes presentes, por pueblo, tipo de abastecimiento agua

Pueblo indígena	Total viviendas con ocupantes presentes	% de viviendas con ocupantes presentes	Red Pública dentro de la vivienda	Red pública fuera de la vivienda pero dentro de la edificación	Pilón de uso público	Pozo	Rio, acequia, manantial o similar	Otro
ASHANINKA	20,631	21.2	3.8	1.7	2.4	6.7	83.5	2.2
KAKINTE	69	15.7	0	0	0	1.4	97.1	1.4
NOMATSIGENGA	1,533	19.1	0.6	1.1	0.8	7.7	89.2	0.7
YANESHA	1,759	23.4	0.2	0.3	0.9	6.1	91.8	0.6
Total	23,992	21.1						

Fuente: Dirección de Salud Integral 2023

Condiciones generales, socioeconómicas, culturales y medioambientales:

- **Analfabetismo:** Los resultados del censo 2017, en la región Junín revelan que existen 58 mil 802 personas de 15 y más años de edad que declararon no saber leer ni escribir, es decir, el 6,6% de la población es analfabeta. Según sexo, la tasa de analfabetismo en el censo 2017 indica que existe un mayor número de mujeres analfabetas (9,8%) que hombres analfabetos (3,0%). Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI.
- **Educación:** Según la ficha regional de Educación Básica 2022, reportó que la región cuenta con un total de 5823 servicios educativos de los cuales 4601 son públicos y 1222 privados; y en cuanto a locales educativos, la región cuenta con 5 086, de los cuales 3864 son públicos y 1222 privados; con total de 26168 docentes (19789 docentes de la educación pública y 6379 de docentes de la educación privada). Fuente: Censo Educativo 2022.

Al respecto, se tiene una educación regional con deficiencias y carencias de infraestructura, pedagógicas, recursos humanos y de gestión. Generada, principalmente por la existencia de orientaciones y contenidos curriculares no acordes a la realidad regional, la limitada calidad en el desempeño de los docentes. Cuyos efectos nos muestran estudiantes con deficiencias en su formación académica y personal, instituciones educativas con escasa capacidad de educabilidad, altas tasas de frustración y migración juvenil, desprestigio y pérdida de autoridad del Sector e inequidad en la atención de recursos y desinterés generalizado. Fuente: Sub Gerencia de Desarrollo Social de Igualdad de Oportunidades del Gobierno Regional
- **Pobreza monetaria:** Según la Encuesta Nacional de Hogares, INEI 2022; esta se ubica en el rango de 20.4% a 23.6%, porcentaje similar al que tienen los departamentos de Ancash, Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Huánuco, Pasco y Puno y la pobreza extrema oscila entre 3.3% y 4.4%.
- **Vulnerabilidad ante riesgos de desastres:** el riego de las inundaciones pluvial y fluvial, afectaría especialmente, a dos de las cuatro provincias de este departamento, afectando a 351,245 personas; es decir, a aproximadamente al 71% de la población censada; otros peligros asociados con las precipitaciones e inundaciones son los deslizamientos, derrumbes y huaycos, esto en Federico Basadre y Aguaytia; por su parte la provincia de Coronel Portillo, también es una de las zonas más expuestas a sequías en el departamento.
- **Clima:** El clima de la región Junín varía de acuerdo con la altitud, registrándose en los valles interandinos (mayoritariamente en las provincias de Junín, Yauli, Tarma, Jauja, Concepción, Chupaca y Huancayo) un clima templado y frío, con poca presencia de humedad (seco), mientras que en la zona ceja de selva y selva (provincias de Chanchamayo y Satipo) el clima es cálido y húmedo, con abundantes lluvias de noviembre a mayo, con alta probabilidad de riesgo potencial de IRAS, EDAS y otras enfermedades frecuentes en la región afectando sobre todo a la población infantil y adulto mayor prioritariamente.



- **Actividades Económicas:** El sector que más aporta al Producto Bruto Interno (PBI) es el de extracción de petróleo, gas y minerales (25.6%), seguido de otros servicios (18.8%), agricultura, ganadería, caza y silvicultura (12.6%) y comercio (12.4%), que corresponde mayormente a los cultivos, cúrcuma, jengibre y el café, que respecto al año 2021 se muestra un leve crecimiento.

Tabla N° 16: Actividades económicas región Junín

Actividades	2021	2022
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	11.4	12.6
Pesca y Acuicultura	0	0
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	30.9	25.6
Manufactura	4.7	5
Electricidad, Gas y Agua	2.7	2.7
Construcción	6.8	7.6
Comercio	11.4	12.4
Transporte, Almacén, Correo y Mensajería	5.3	5.7
Alojamiento y Restaurantes	1.8	2.3
Telecom. y Otros Serv. de Información	1.4	1.5
Administración Pública y Defensa	5.6	5.8
Otros Servicios	18.2	18.8
Valor Agregado Bruto	100	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- 2022

- **Competitividad del mercado laboral:** de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH- INEI) en la región Junín la Población económica activa conformada por las 9 provincias representa 773 389 personas; mientras la desempleada 24 408 personas, con una tasa de 3.1% al año 2022.
- **Acceso a electricidad:** Los niveles de cobertura hogares con acceso al servicio de energía eléctrica mediante red pública, en la región al año 2019; se encuentra en un (98,5%), y a nivel rural el 72,7%. En el área urbana, se puede observar mayor cobertura de energía eléctrica mediante red pública, mientras que los departamentos de Cusco y Arequipa con 99,4% cada uno y Tacna con 99,1%. En tanto que el departamento con la menor cobertura es Tumbes con solo el 84,3% de hogares con acceso a este servicio. Asimismo, en el área rural, entre los departamentos con mayor cobertura se tiene que Áncash alcanza el 91,2%, seguido de Moquegua y Arequipa con el 91,0% y 90,0% de hogares y los departamentos con menor cobertura de este servicio son Loreto y Ucayali con solo el 52,6% y 51,3% de hogares respectivamente. Fuente: INEI-Censo Nacional 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.
- **Telecomunicaciones y tecnologías relacionadas, unidad al internet:**
Al 2021, con relación al acceso a internet, el 87 % de la población de la región Junín tuvo acceso a la cobertura del servicio móvil de al menos una empresa operadora, lo que significó que más de un millón de ciudadanos, provenientes de 1621 centros poblados, se conecten a ese servicio. Fuente: Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL). En tanto, ya son 845 los centros poblados que cuentan con cobertura 4G, mientras que 1421 y 951 tienen acceso a la tecnología 3G y 2G, respectivamente.
- **Habitabilidad de la vivienda:** En cuanto a los servicios básicos de agua, desagüe y luz eléctrica 52% de distritos tienen menos del 50% de población con acceso a agua potable. El 82% de los distritos tienen menos del 50% con acceso a desagüe. El 18% de los distritos tienen menos del 50% de su población con acceso a luz eléctrica, la cobertura de energía eléctrica en las provincias de la región Junín ha ido incrementados en mayor porcentaje que los de servicio de agua.

El acceso al agua potable es una necesidad primaria y un derecho humano fundamental. En la región se viene realizando la actividad de vigilancia de la calidad de agua para consumo humano. Se cuenta con 4000 centros poblados de

los cuales se monitorea a 1400 centros poblados. Fuente: Sistema de Información de Calidad de Agua (SIVICA).

- **Vigilancia de la calidad de aire:** Es supervisada por DIRESA - JUNÍN, DIGESA y otras entidades comprometidas con esta actividad; como actividades de vigilancia de la calidad de suelo de parques y zonas residenciales - vigilancia de la calidad de aire y suelo en el 2023 se ha monitoreado en 3 distritos, entre ellos La Oroya.



6.2.1.6. Respuesta del sistema de salud

Disponibilidad de Establecimiento de Salud

La Dirección Regional de la Salud, cuenta con nueve Redes de Salud y dos hospitales en su jurisdicción y un Instituto Especializado.

Cada red cuenta con un conjunto de establecimientos de salud, que presta una cartera de servicios individual y pública a la población, el que asciende a 513, de los cuales 280 son de categoría I-1, 139 son de la categoría I-2, 71 son de la categoría I-3, 11 son de la categoría I-4, 05 son de la categoría II-1, 02 son de la categoría II-2, 01 es de categoría II-E, 02 son de la categoría III-1 y sin categoría 02.

Sobre esa base, la Red Valle del Mantaro concentra el mayor número de instituciones prestadoras de servicios de salud con un total de 122 instituciones, mientras que la Red Junín y la Red Pichanaki registran el menor número de instituciones prestadoras de servicios de salud, con 24 instituciones.



Tabla N° 17: Número de establecimientos de salud por redes de salud/hospitales

Redes/Hospitales/Instituto/ Provincias	Número de Establecimientos de Salud por Redes/Nivel										
	I-1	I-2	I-3	I-4	II-1	II-2	II-E	III-1	III-2	Sin Categoría	Total General
RED VALLE DEL MANTARO	63	34	21	04	-	-	-	-	-	-	122
RED CHUPACA	24	09	06	01	-	-	-	-	-	-	40
RED JUNIN	16	02	04	-	-	-	-	-	-	-	24
RED JAUIJA	39	25	10	01	-	-	-	-	-	-	75
RED TARMA	45	04	04	02	-	-	-	-	-	-	55
RED CHANCHAMAYO	26	10	06	02	-	-	-	-	-	-	44
RED PICH-ANAKI	05	14	05	-	-	-	-	-	-	-	24
RED SATIPO	37	36	11	01	-	-	-	-	-	-	85
RED SAN MARTIN DE PANGOA	23	05	04	-	-	-	-	-	-	-	32
HOSPITALES	-	-	-	-	05	02	-	02	-	-	
INSTITUTO (IREN CENTRO)	-	-	-	-	-	-	01	-	-	-	01
S.M.A. (SAMU / LABORATORIO REF.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	02	02
Total	280	139	71	11	05	02	01	02	00	02	513

Fuente: Oficina de Tecnologías de Información 2023-DRSJ

La disponibilidad de estos servicios de salud, se encuentra organizada por subsistemas, entre los cuales se encuentran el Gobierno Regional con 513, EsSalud con 20, Sanidad de la Policía Nacional del Perú 6, Sanidad del Ejército 9, Sanidad de la Fuerza Armada del Perú 1, Instituto Nacional Penitenciario 4, Gobiernos Local 5, Otros 3, haciendo un total de 561 establecimientos de salud en toda la región.



Tabla N° 18: Disponibilidad de subsistemas a nivel regional

Institución	N° EESS
GOBIERNO REGIONAL	513
ESSALUD	20
SANIDAD POLICIA NACIONAL DEL PERU	6
SANIDAD EJERCITO	9
SANIDAD FUERZA ARMADA DEL PERU	1
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	4
GOBIERNO LOCAL	5
OTROS	3
Total	561

Fuente: Oficina de Tecnologías de Información 2023-DRSJ

Disponibilidad de Recursos Humanos

El Registro Nacional del Personal de la Salud del Ministerio de Salud (INFORHUS), reportó una data de 12 702 recursos humanos en salud que se encuentran laborando en las instituciones prestadoras de servicios de salud de la región Junín, entre los cuales 5921 corresponden al régimen de contratación 276; al régimen de contratación 1057 corresponden 6662; al régimen de contratación 728 corresponden 35; a servicios de terceros o locación de servicios corresponden 84, entre profesionales y técnicos de la salud.

Tabla N° 19: Disponibilidad de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Junín

Grupo Ocupacional	Régimen 276	Régimen 1057 (CAS)	Régimen 728	Servicio de terceros / Locación de servicios	Total general
Médico	777	577	2	5	1,361
Enfermero	1,275	1,107	6	3	2,391
Obstetra	657	459	5	2	1,123
Odontólogo	182	87			269
Biólogo	21	24			45
Ingeniero Sanitario	1	3			4
Médico Veterinario	6	4			10
Nutricionista	34	39			73
Psicólogo	69	195	3	4	271
Químico	2	2			4
Químico Farmacéutico	88	137			225
Tecnólogo Médico	61	215	1		277
Trabajadora Social	64	32	1		97
Técnicos Especializados	15				15
Profesional Administrativo	165	399		8	572
Técnico Asistencial	2,136	2,067	17	26	4,246
Técnico Administrativo	245	707		25	977
Auxiliar Asistencial	109	213		7	329
Auxiliar Administrativo	14	395		4	413
Total general	5,921	6,662	35	84	12,702

Fuente: Oficina de Recursos Humanos – INFORHUS-2023

Sobre los especialistas, la Dirección Regional de Salud de Junín cuenta con un registro de tan solo 447 especialistas para un total de 1 246 038 población asignada, de los cuales 264 corresponden al régimen 276; mientras que 181 corresponden al régimen CAS, y 02 son de Servicio de terceros o por locación de servicios.

Tabla N° 20: Número de profesionales especialistas por nivel de atención

ESPECIALIDAD	Regimen 276	Regimen 1057 (CAS)	Servicio de terceros / Locación de servicios	Total general
ANATOMÍA PATOLÓGICA	1	6		7
ANESTESIOLOGÍA	31	13		44
CARDIOLOGÍA	4	1		5
CIRUGÍA CARDIOVASCULAR		1		1
CIRUGÍA DE CABEZA Y CUELLO		2		2
CIRUGÍA DE TÓRAX Y CARDIOVASCULAR	1			1
CIRUGÍA GENERAL	40	11		51
CIRUGÍA GENERAL Y ONCOLÓGICA		1		1
CIRUGÍA ONCOLÓGICA DE CABEZA Y CUELLO		1		1
CIRUGÍA ONCOLÓGICA MAMAS, TEJIDOS BLANDO Y PIEL		1		1
CIRUGÍA PEDIÁTRICA	3	5		8
CIRUGÍA PLÁSTICA Y RECONSTRUCTIVA	2			2
DERMATOLOGÍA	2	2		4
ENDOCRINOLOGÍA	1	1		2
EPIDEMIOLOGÍA	3			3
GASTROENTEROLOGÍA	5	6		11
GERIATRÍA	1	2		3
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EN SALUD	1	2		3
GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	38	15		53
HEMATOLOGÍA	1	2		3
MEDICINA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	5	3		8
MEDICINA DE ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y TROPICAL	1	5		6
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	3	4		7
MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	4	1		5
MEDICINA INTENSIVA	7	6		13
MEDICINA INTERNA	22	6		28
MEDICINA NUCLEAR		1		1
MEDICINA ONCOLÓGICA	1	9		10
NEFROLOGÍA	1	5		6
NEONATOLOGÍA	2			2
NEUMOLOGÍA	5	3		8
NEUROCIRUGÍA	5	5		10
NEUROLOGÍA	1	3		4
OFTALMOLOGÍA	6	2		8
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA	21	11		32
OTORRINOLARINGOLOGÍA	3	3		6
PATOLOGÍA CLÍNICA	6	1		7
PEDIATRÍA	23	18		41
PSIQUIATRÍA	4	5	2	11
RADIOLOGÍA	7	11		18
RADIOTERAPIA		2		2
REUMATOLOGÍA	1			1
UROLOGÍA	2	4		6
UROLOGÍA ONCOLÓGICA		1		1
Total general	264	181	2	447

Fuente: Oficina de Recursos Humanos – INFORHUS



Disponibilidad del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS)

En el 2023, e INFORHUS, registró 474 SERUMS de las diferentes carreras profesionales en la región.

Tabla N° 21: Disponibilidad de SERUMS en la región, año 2023

GRUPO / CARGO	SERUMS 2023-I	SERUMS 2023-II	Total general
Médico	112	39	151
Enfermero	75	75	150
Obstetra	39	33	72
Odontólogo	21	14	35
Biólogo	2	2	4
Médico Veterinario		1	1
Nutricionista	9	5	14
Psicólogo	10	10	20
Químico Farmacéutico	4	4	8
Tecnólogo Médico	9	6	15
Trabajadora Social	2	2	4
Total general	283	191	474

Fuente: Base de INFORHUS 2023

Brecha de recursos humanos

La capacidad resolutive, respecto a la cobertura de recursos humanos especialistas en salud en la región Junín, aún es insuficiente, debilitando la atención primaria de salud, porque no se cuenta con personal de la salud en número suficiente y en lugares adecuados, por lo que urge plantear estrategias de dotación, a fin de responder a la demanda de atención de salud, en el marco de las políticas del sector.

En el INFORHUS la región Junín registra una brecha de 2887 recursos humanos de ciencias de la salud: 69 médicos cirujanos, 618 médicos especialistas, 1124 profesionales de la salud y 1076 técnicos asistenciales, entre las once Redes de Salud y el Instituto Especializado.

Tabla 22: Brecha de Recursos Humanos por provincia

UNIDAD EJECUTORA	N° IPRESS	MEDICO CIRUJANO	MEDICO ESPECIALISTA	PROFESIONAL SALUD	TECNICOS ASISTENCIALES	TOTAL
RED DE SALUD DEL VALLE DEL MANTARO	122	15	10	92	123	240
RED DE SALUD PICHANAKI	25	3	33	69	29	134
RED DE SALUD SAN MARTIN DE PANGOA	33	5	33	60	30	128
RED DE SALUD CHUPACA	40	7	3	42	45	98
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL CENTRO - IREN CENTRO	1	0	164	143	184	491
RED DE SALUD DANIEL ALCIDES CARRION	1	0	53	51	74	178
RED DE SALUD EL CARMEN	1	0	95	80	68	243
RED DE SALUD JAUJA	76	4	32	84	170	290
RED DE SALUD Tarma	62	12	78	159	186	435
RED DE SALUD CHANCHAMAYO	45	2	50	133	40	225
RED DE SALUD SATIPO	57	19	28	102	64	213
RED DE SALUD JUNIN	25	2	39	109	62	212
Total general	518	69	618	1124	1076	2887

Fuente: Base de INFORHUS 2023

La brecha de 2887 recursos humanos de ciencias de la salud, por redes y según niveles de atención, se muestra en la siguiente tabla, en el que claramente se puede observar que el primer nivel tiene una brecha existente de 1289, mientras que el segundo nivel 1177 y 421 en tercer nivel de atención.



Tabla 23: Brecha de recursos humanos por niveles de atención

UNIDAD EJECUTORA	Primer nivel	Segundo Nivel	Tercer nivel	Total general
RED DE SALUD DEL VALLE DEL MANTARO	240			240
RED DE SALUD PICHANAKI	64	70		134
RED DE SALUD SAN MARTIN DE PANGOA	49	79		128
RED DE SALUD CHUPACA	98			98
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL CENTRO - IREN CENTRO		491		491
RED DE SALUD DANIEL ALCIDES CARRION			178	178
RED DE SALUD EL CARMEN			243	243
RED DE SALUD JAUJA	250	40		290
RED DE SALUD TARWA	251	184		435
RED DE SAUD CHANCHAMAYO	101	124		225
RED DE SALUD SATIPO	163	50		213
RED DE SALUD JUNIN	73	139		212
Total general	1289	1177	421	2887

Fuente: Base de INFORHUS 2023

6.2.2. PROBLEMA (MAGNITUD Y CARACTERIZACIÓN)

La identificación de los problemas vinculados a la formación profesional y la formación laboral, en el ámbito regional, se logró gracias al análisis minucioso de las causas indirectas y directas de los problemas identificados en el Plan Nacional de Formación Profesional y Formación Laboral de los Recursos Humanos en Salud 2023-2026.

Sobre esa base, con el uso de la técnica del árbol del problema, a través de preguntas orientadoras se determinó las causas indirectas, causas directas, el problema central y el efecto del mismo, respecto al desarrollo de competencias y capacidades de los recursos humanos en salud de la región Junín.

En resumen, se identificaron que las causas que más afecta la gestión en la formación profesional y formación laboral, es la débil articulación entre entidades prestadoras de servicios de salud y entidades formadoras para la implementación de los perfiles de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de la salud, en el marco de las políticas de salud a nivel regional y local; la regular organización y conducción de los procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación, entre los cuales se encuentran el procedimiento de autorización de sedes docentes, procedimientos para la determinación de campos de formación, débil concertación con las instancias de educación de salud y comités para hacer frente a las necesidades de provisión y gestión de los servicios de salud que demanda los principales problemas sanitarios de la población; inaplicabilidad legal para el acceso y delimitación de los campos de formación de las IPRESS del ámbito regional para las prácticas de carreras técnicas en salud; carencia del marco legal nacional para la definición y distribución de los ámbitos geográfico-sanitarios para la gestión de convenios; débil incorporación en el diagnóstico de necesidades de capacitación el MCI, RIS y pedagogía de la problematización en los planes de estudio de las carreras profesional en ciencias de la salud.

6.2.2.1. Estado situacional de la formación profesional y formación laboral

Formación profesional

A nivel nacional se reporta un total de noventa y siete (97) universidades licenciadas por la SUNEDU, entre las cuales seis (06) universidades (3 públicas y 3 privadas) corresponden a la región de Junín.

Tabla N° 24: Universidades con Licenciamiento Institucional de la región Junín

N°	Universidad	Condición	Resolución de Licenciamiento
1	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	Pública	Resolución del Consejo Directivo N° 142-2018-SUNEDU/CD
2	Universidad Nacional del Centro del Perú	Pública	Resolución del Consejo Directivo N° 022-2019-SUNEDU/CD
3	Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa	Pública	Resolución del Consejo Directivo N° 033-2018-SUNEDU/CD
4	Universidad Continental S.A.C.	Privada	Resolución del Consejo Directivo N° 094-2018-SUNEDU/CD
5	Universidad Peruana Los Andes	Privada	Resolución del Consejo Directivo N° 025-2020-SUNEDU/CD
6	Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt S.A.C.	Privada	Resolución del Consejo Directivo N° 078-2019-SUNEDU/CD

Fuente: Sistema de Información Universitaria-SUNEDU⁹

En la región Junín, las universidades ofertan programas de ciencias de la salud de: Enfermería Medicina Humana, Trabajo Social, Farmacia y Bioquímica, Medicina Veterinaria, Nutrición Humana, Obstetricia, Odontología, Psicología y Tecnología Médica.

Tabla N° 25: Universidades por tipo y carreras en Ciencias de la Salud

N°	UNIVERSIDADES	TIPO	FACULTAD	CARRERA
1	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	Pública	Facultad de Ciencias de la Salud	Enfermería
2	Universidad Nacional del Centro del Perú	Pública	Facultad de Enfermería	Enfermería
			Facultad de Medicina Humana	Medicina Humana
			Facultad de Trabajo Social	Trabajo Social
3	Universidad Peruana Los Andes	Privada	Facultad de Medicina Humana	Medicina Humana
			Facultad de Ciencias de la Salud	Enfermería
				Farmacia y Bioquímica
				Medicina Veterinaria
				Nutrición Humana
				Obstetricia
				Odontología
				Psicología
4	Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt	Privada	Facultad de Ciencias de la Salud	Tecnología Médica
				Odontología
				Obstetricia
				Enfermería
5	Universidad Peruana del Centro	Privada	Facultad de Enfermería	Enfermería
			Facultad de Obstetricia	Obstetricia
6	Universidad Continental	Privada	Facultad de Ciencias de la Salud	Medicina Humana
				Enfermería
				Odontología
				Tecnología Médica
				Psicología

Fuente: Sistema de Información Universitaria-SUNEDU¹⁰

⁹ <https://www.tuni.pe/comunidad/estudiantes>

¹⁰ <https://www.tuni.pe/comunidad/estudiantes>



Comunidad estudiantil por programa de ciencias de la salud

La SUNEDU, comparte datos reportados por las universidades públicas y privadas de la región en el Sistema de Información Universitaria (SIU) hasta el mes de junio de 2023, respecto a los programas de ciencias de la salud del período académico 2022; muestra el total de matriculados, siendo la carrera de psicología con un total de 7446 estudiantes matriculados en la Universidad Continental; mientras que la Universidad Peruana Los Andes contó con 1545 matriculados; respecto la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt en la carrera de Farmacia y Bioquímica con 2513 matriculados; en relación a la carrera de Enfermería las cinco Universidades ofrecen esta carrera haciendo un total de 3081 matriculados con presencia significativa en las provincias de Huancayo y Tarma.

Tabla N° 26: Universidades por programas y número de matriculados

N°	Universidades	Programa	Total matriculado
1	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	Enfermería	380
2	Universidad Nacional del Centro del Perú	Enfermería	303
		Medicina Humana	330
		Trabajo Social	407
3	Universidad Peruana Los Andes	Medicina Humana	890
		Enfermería	718
		Farmacia y Bioquímica	472
		Medicina Veterinaria	520
		Nutrición Humana	283
		Obstetricia	437
		Odontología	495
		Psicología	1 545
		Tecnología Médica	1 082
4	Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt	Odontología	637
		Obstetricia	539
		Enfermería	1 680
		Farmacia y Bioquímica	2 513
5	Universidad Peruana del Centro*	Enfermería	Sin datos
		Obstetricia	Sin datos
6	Universidad Continental	Medicina Humana	2 006
		Enfermería	786
		Odontología	507
		Tecnología Médica	1 121
		Psicología	7 446

*Universidad en proceso de licenciamiento (Sin datos).

Fuente: Sistema de Información Universitaria-SUNEDU¹¹

¹¹ <https://www.tuni.pe/comunidad/estudiantes>



Prácticas de formación y especialización

La participación en programas de formación o especialización en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo del Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales, requiere la suscripción de **Convenios** con instituciones formadoras de profesionales de salud¹².

Convenios Marco de Cooperación Docente Asistencial

Sobre esa base legal, el Gobierno Regional de Junín a través de la Dirección Regional de Salud, ha suscrito Convenios Marco de Cooperación Docente Asistencial con siete (07) universidades, los que se encuentran vigentes¹³.

Tabla N° 27: Convenios Marco suscrito con el Ministerio de Salud, Gobierno Regional y Universidades con Facultades de Ciencias de la Salud

Convenio	Universidad	Fecha de suscripción	Fecha de vencimiento
Convenio N° 024-2022/MINSA	Universidad Peruana Cayetano Heredia	30/03/2022	29/03/2026
Convenio N° 062-2022/MINSA	Universidad Privada San Juan Bautista	16/05/2022	15/05/2026
Convenio N° 070-2022/MINSA	Universidad de San Martín de Porres	27/05/2022	26/05/2026
Convenio N° 078-2022/MINSA	Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt	26/07/2022	25/07/2026
Convenio N° 096-2022/MINSA	Universidad Nacional del Centro del Perú	24/08/2022	23/08/2026
Convenio N° 176-2022/MINSA	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	29/09/2022	28/09/2026
Convenio N° 195-2022/MINSA	Universidad Peruana Los Andes	18/11/2022	17/11/2026
Convenio N° 005-2023/MINSA	Universidad Continental	13/02/2023	12/02/2027
Convenio N° 007-2023/MINSA	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	21/02/2023	20/02/2027
Convenio N° 012-2023/MINSA	Universidad Peruana del Centro	28/02/2023	27/02/2027
Convenio N° 093-2023/MINSA	Universidad Nacional de Huancavelica	31/05/2023	30/05/2023
Convenio N° 095-2023/MINSA	Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja	7/06/2023	7/06/2027
Convenio N° 099-2023/MINSA	Universidad Católica Sedes Sapientiae	13/06/2023	12/06/2027
Convenio N° 133-2023/MINSA	Universidad Nacional Federico Villarreal	21/08/2023	20/08/2027

Fuente: Base de datos de la DIFOR de acceso público¹⁴.

Convenios Específicos de Cooperación Docente Asistencial

A su vez, las instituciones prestadoras de servicios de salud de la Dirección Regional de Salud de Junín, han suscrito convenios específicos con las Facultades de Ciencia de la Salud de las universidades que cuentan con Convenio Marco vigente, para el desarrollo de las acciones de docencia en servicio e investigación en salud en cada establecimiento o grupo de establecimientos.

¹² Artículo 117° del DS N° 013-2006-SA que aprueba el Reglamento de Establecimiento de Salud y Centros Médicos de Apoyo; Resolución Suprema N° 032-2005-SA que aprueba las Bases para Celebrar Convenios de Cooperación Docente Asistencial entre el Ministerio de Salud, el Gobierno Regional de Salud y la Universidad con Facultad de Ciencias de la Salud.

¹³ Convenio N° 153-2023/MINSA, vigente hasta el 13/11/2027

¹⁴ https://drive.google.com/drive/folders/17zdBkC_SADtHhMD-zv6ayOtLyEUz-sHE?usp=sharing

Tabla N° 28: Convenios Específicos suscritos entre Redes de Salud, Hospitales e Instituto y Universidades con Facultades de Ciencias de la Salud

N°	UNIVERSIDAD	IPRESS	Fecha de Suscripción	Fecha de Vencimiento
01	Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt	HRDMI "El Carmen" – Ciencias de la Salud Red de salud Satipo – Ciencias de la Salud	01/06/2022 06/03/2023	31/05/2025 05/03/2026
02	Universidad Nacional del Centro del Perú	HRDMI "El Carmen" – Facultad de Enfermería HRDMI "El Carmen" – Facultad de Medicina Humana Red Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto – Facultad de Medicina Humana HRDCQ "Daniel A. Carrón" – Facultad de Medicina Humana IREN – Medicina Humana	27/03/2023 09/03/2023 15/01/2024 03/04/2023 11/08/2023	26/03/2026 08/03/2026 14/01/2027 02/04/2026 10/08/2026
03	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	HRDCQ "Daniel A. Carrón" – Ciencias de la Salud Hospital de Apoyo Junín – Ciencias de la Salud Red de salud San Martín de Pangoa – Ciencias de la Salud HRDMT "Dr. Julio Cesar Demarini Caro" – Ciencias de la Salud Hospital Félix Mayorca Soto – Ciencias de la Salud Red de salud Satipo – Ciencias de la Salud	21/03/2023 13/03/2023 30/03/2023 27/02/2023 22/02/2023 22/03/2023	20/03/2026 12/03/2026 29/03/2026 26/02/2026 21/02/2026 21/03/2026
04	Universidad Peruana Los Andes	Red de salud de Pichanaki – Facultad de Medicina Humana Red de salud Valle del Mantaro – Facultad de Medicina Humana HRDMT "Dr. Julio Cesar Demarini Caro" – Facultad de Medicina Humana HRDMI "El Carmen" – Facultad de Medicina Humana HRDMI "El Carmen" – Ciencias de la Salud Hospital Félix Mayorca Soto – Ciencias de la Salud Hospital Félix Mayorca Soto – Facultad de Medicina Humana IREN – Ciencias de la Salud	29/12/2023 27/12/2023 03/01/2024 14/12/2021 11/04/2023 21/12/2023 22/03/2023 15/03/2023	28/12/2026 26/12/2026 02/01/2027 13/12/2024 10/04/2026 20/12/2026 21/03/2026 14/03/2026
05	Universidad Continental	Red de salud Valle del Mantaro – Ciencias de la Salud Red de salud Satipo – Ciencias de la Salud HRDMI "El Carmen" – Ciencias de la salud	15/03/2023 06/10/2023 20/07/2022	14/03/2026 05/10/2026 19/07/2025
06	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrón	Red de salud Chupaca – Ciencias de la Salud HRDMI "El Carmen" – Ciencias de la Salud HRDMT "Dr. Julio Cesar Demarini Caro" – Facultad de Medicina Humana	24/07/2023 26/07/2023 25/04/2023	03/07/2026 25/07/2026 24/04/2026
07	Universidad Nacional de Huancavelica	Red de salud Satipo – Ciencias de la Salud	11/10/2023	10/10/2026
08	Universidad Católica Sedes Sapientiae	Hospital Félix Mayorca Soto – Ciencias de la Salud	19/09/2023	18/09/2026

Fuente: Base de datos de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos- DRSJ

Determinación de campos de formación

Para las prácticas de formación y especialización, la Dirección Regional de Junín a través de sus instituciones prestadoras de servicios de salud, pone a disposición los campos de formación (clínicos, socio sanitarios y de gestión) a las universidades con facultades de ciencias de la salud, que cuentan con Convenio de Cooperación Docente asistencial vigente, en donde los estudiantes de distintos programas de las carreras profesionales de ciencias de la salud realizan sus prácticas desarrollando capacidades y competencias en salud.

Pregrado

Sobre los campos de formación para el desarrollo de prácticas de pregrado, realizadas por los estudiantes de universidades con facultades de ciencias de la salud se determinó un total de 3828 (San Martín de Pangoa: 32; Pichanaki: 17; Chanchamayo: 36; Red de Salud Valle del Mantaro: 666; Chupaca: 33; Jauja: 47; Junín: 33; Satipo: 16; Tarma: 119; Hospital de Apoyo Junín II-1: 31; Hospital de Apoyo Manuel Higa Arakaki-Satipo: 39; Hospital de Apoyo Pichanaki: 50; Hospital Domingo Olavegoya: 110; San Martín de Pangoa: 31; Hospital de Apoyo Félix Mayorca Soto: 94; Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio C. Demarini Caro: 77; Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro - Iren Centro: 180; Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrón De Huancayo: 337; Regional Docente Materno Infantil El Carmen: 1560).

Tabla N° 29: Determinación de campos de formación por establecimientos de salud para el desarrollo de prácticas de pregrado

ECS por provincia	Campos de formación por establecimientos de salud														Total en ECS
	MEDICINA HUMANA	ENFERMERIA	OBSTETRICIA	ODONTOLOGIA	NUTRICION	TENDENCIAS						FARMACIA SOCIOCOMUNICA	ECOLOGIA	PSICOLOGIA	
						Las ciencias exactas y naturales	Terapia física y rehabilitación	Neurología	Terapia de lenguaje	Terapia ocupacional	Gerontología				
SAN MARTIN DE PASCO	6	9	8	5	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	32
PIURA	0	6	5	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	17
CHANCHAMAYO	0	15	13	2	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0	36
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO	99	170	115	95	0	25	13	0	0	0	0	56	0	89	656
CUSCO	6	12	9	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	33
LAJLA	1	6	8	7	3	5	0	0	2	0	0	4	1	7	47
URUBI	2	8	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	23
SATPO	3	2	2	3	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3	16
TARIMA	8	39	32	8	3	8	1	0	0	0	0	3	0	6	115
HOSPITAL DE APOYO JUNIN II	4	10	5	2	3	1	0	0	0	0	0	2	2	2	31
HOSPITAL DE APOYO MANUEL HERRERA SATPO	6	15	6	1	2	3	0	0	0	0	0	2	1	2	39
HOSPITAL DE APOYO CHAVIN	12	15	12	2	2	2	0	0	0	0	0	4	0	2	50
HOSPITAL DOMINGO OLIVERA	10	15	15	10	5	10	10	5	5	5	2	5	3	10	118
SAN MARTIN DE PANGA	3	6	6	2	2	0	4	0	0	0	0	4	0	4	31
HOSPITAL DE APOYO FELIX MARICCA SATPO	2	40	10	3	2	2	2	3	0	0	0	3	0	5	94
HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE DE MEDICINA TROPICAL RALDO C. ORTIZ CARD	13	20	11	4	3	4	4	4	0	0	2	2	0	4	71
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMERIAS NEOPLASIAS DEL CENTRO - BEN CENTRO	50	40	0	0	10	10	0	10	0	0	0	30	0	10	180
HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE Y CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALDRES CARRION DE HUANCAYO	180	300	0	80	25	30	10	12	1	0	4	25	0	40	667
HOSPITAL OCCIDENTE MATERNO INFANTIL EL CARVEN	500	480	360	24	60	130	50	10	0	0	0	18	12	24	1560
Total	799	1229	642	208	126	230	117	46	8	6	8	132	19	218	3828

Fuente: Base de datos de la DIFOR de acceso público¹⁵

Del total de 3828 campos de formación a la fecha solo el 14% (546) han sido asignados, a seis (6) universidades que cuentan con Convenios Específicos vigentes con las IPRESS de la región Junín.

Tabla N° 30: Determinación y asignación de campos de formación para el desarrollo de prácticas de pregrado

N°	CARRERAS PROFESIONALES DE CIENCIAS DE LA SALUD	N° TOTAL DE CAMPOS DE FORMACION EN EL ESTABLECIMIENTO DE SALUD	N° DE CAMPOS DE FORMACIÓN ASIGNADOS						N° DE CAMPOS DE FORMACIÓN AUN NO ASIGNADOS
			UC	UNDA	UNCP	UNAAT	UPLA	UPHFR	
1	MEDICINA HUMANA	739	57	0	155	0	28	0	499
2	ENFERMERIA	1209	11	0	89	20	54	25	1010
3	ODONTOLOGIA	208	0	0	0	0	0	0	208
4	OBSTETRICIA	642	0	25	0	0	56	24	535
5	PSICOLOGIA	218	0	0	0	0	0	0	218
6	T.M. (Lab. Clínico y Anatomía Patológica)	290	0	0	0	0	0	0	290
7	T.M. (Terapia física y Rehabilitación)	117	0	0	0	0	0	0	117
8	T.M. (Radiología)	46	0	0	0	0	0	0	46
9	T.M. (Terapia de lenguaje)	8	0	0	0	0	0	0	8
10	T.M. (Terapia Ocupacional)	6	0	0	0	0	0	0	6
11	T.M. (Optometría)	8	0	0	0	0	0	0	8
12	BIOLOGIA	19	0	0	0	0	0	0	19
13	FARMACIA Y BIOQUIMICA	192	0	0	0	0	0	0	192
14	NUTRICION	126	0	0	0	0	0	0	126
	Total	3828	68	25	244	20	140	49	3282

Fuente: Base de datos de la DIFOR de acceso público¹⁶

¹⁵ https://drive.google.com/drive/folders/17zdBkC_SADiHhMD-zv6ayOtLyEUz-sHE?usp=sharing

¹⁶ https://drive.google.com/drive/folders/17zdBkC_SADiHhMD-zv6ayOtLyEUz-sHE?usp=sharing



Internado

Sobre los campos de formación para el desarrollo de prácticas de internado, realizadas por los estudiantes de universidades con facultades de ciencias de la salud se determinó un total de 2936 (Pichanaki: 78; Chanchamayo: 88; Chupaca: 124; Concepción: 189; Huancayo: 1002; Jauja: 97; Junín: 46; Satipo: 81; San Martín de Pangoa: 30; Tarma: 102; Yauri (Oroya): 41; Hospital de Apoyo Junín II-1: 35; Hospital de Apoyo Manuel Higa Arakaki-Satipo: 80; Hospital de Apoyo Pichanaki: 76; Hospital Domingo Olavegoya: 110; San Martín de Pangoa: 127; Hospital de Apoyo Félix Mayorca Soto: 98; Hospital Regional Docente de Medicina Tropical Julio C. Demarini Caro: 89; Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro - Iren Centro: 81; Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión De Huancayo: 184; Regional Docente Materno Infantil El Carmen: 178). **Ver Tabla N° 31.**

Del total de **2936** campos de formación el **31% (915)** fueron asignados para el desarrollo de prácticas de internado en ciencias de la salud a nueve (9) universidades que cuentan con Convenio Específicos vigentes con las IPRESS de la región Junín, quedando como saldo el 69% (2021) campos de formación aún no asignados. **Ver Tabla N° 32.**

Tabla N° 31: Determinación de campos de formación por establecimientos de salud para el desarrollo de prácticas de internado

Etiología provincia y categoría	Número de visiones de diagnósticos de la salud que puede recibir																	Total por ETES
	MEDICINA HUMANA	ENFERMERÍA	OBSTETRICIA	ODONTOLÓGICA	NUTRICIÓN	TENDENCIAS MEDICA						FARMACIA Y BIOQUÍMICA	PSICOLOGÍA	TRABAJO SOCIAL	MEDICINA VETERINARIA	BIOLOGÍA		
						Sal. dir. y asist. patológica	Tiempo físico y rehabilitación	Podología	Tiempo de lenguaje	Tiempo de fisiología	Optometría							
PICHANAKI	7	25	13	7	2	5	0	0	0	0	3	4	1	4	0	0	79	
CHANCHAMAYO	8	29	16	7	1	6	0	0	0	1	3	6	9	2	0	0	83	
CHUPACA	31	34	16	12	2	1	1	0	0	0	1	1	10	2	0	0	124	
CONCEPCIÓN	44	43	11	9	5	11	10	10	0	0	0	8	29	0	0	0	189	
HUANCAYO	201	277	200	107	5	24	22	0	0	0	0	55	111	0	0	0	1002	
JAUIA	20	14	20	8	2	7	2	0	1	1	0	6	16	0	0	0	97	
JUNÍN	1	9	9	3	3	0	0	0	0	0	0	3	16	0	0	0	46	
SATIPÓ	9	21	17	6	1	5	2	0	0	0	0	8	10	0	0	0	81	
SAN MARTÍN DE PANGOA	6	9	6	5	0	1	0	0	0	0	0	2	9	0	0	0	30	
TARMA	12	30	20	20	6	8	0	0	0	0	0	6	10	0	0	0	102	
YAUJAY (OROYA)	6	6	7	4	2	3	2	0	0	0	0	4	5	1	0	0	41	
HOSPITAL DE APOYO J. HIGA	3	8	8	3	3	2	0	0	0	0	0	2	4	0	0	1	25	
HOSPITAL DE APOYO MANUEL HIGA ARAKAKI	10	24	8	4	0	6	4	0	0	6	0	4	4	0	0	0	80	
HOSPITAL DE APOYO PICHANAKI	10	20	20	2	2	2	0	1	0	0	0	13	6	2	0	0	76	
HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA	22	16	15	8	4	4	3	3	2	2	2	12	12	0	0	0	110	
HOSPITAL SAN MARTÍN DE PANGOA	40	46	25	4	4	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	127	
HOSPITAL DE APOYO FÉLIX MAYORCA SOTO	12	26	23	4	4	8	6	4	0	0	0	6	8	0	0	0	98	
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO C. DEMARINI CARO	20	30	20	2	4	1	1	0	0	0	0	5	6	0	0	0	89	
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL CENTRO - IREN CENTRO	54	20	0	0	5	8	0	4	0	0	0	3	5	0	0	0	81	
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE HUANCAYO	46	54	0	20	3	12	12	8	1	0	4	12	8	2	1	1	184	
REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN	40	47	17	7	6	6	8	2	0	0	0	15	4	4	7	0	178	
Total	583	788	532	227	64	124	76	36	4	13	6	176	171	21	4	14	2356	

Fuente: Base de datos de la DIFOR de acceso público¹⁷

¹⁷ https://drive.google.com/drive/folders/17zdBKC_SADtHhMD-zv6ayOtLyEUz-sHE?usp=sharing

Tabla N° 32: Determinación y asignación de campos de formación para el desarrollo de prácticas de internado

CARRERAS PROFESIONALES DE CIENCIAS DE LA SALUD	N° TOTAL DE CAMPOS DE FORMACION EN EL ESTABLECIMIENTO DE SALUD	N° DE CAMPOS DE FORMACIÓN ASIGNADOS									N° DE CAMPOS DE FORMACIÓN AÚN NO ASIGNADOS
		UCSS	UC	UNDAG	UNACP	UNAAT	UNH	UPLA	UNAT	UFHFR	
MEDICINA HUMANA	583		81		21			154			347
ENFERMERIA	788		56	23	70			29	4	77	529
ODONTOLOGIA	227		20					22		17	168
OBSTETRICIA	532			23			16	19		54	420
PSICOLOGIA	271	5	36					53			177
TRABAJO SOCIAL	21										21
T.M. (Lab. Clínico y Anatomía Patológica)	124		24					4			96
T.M. (Terapia física y Rehabilitación)	76		14					15			47
T.M. (Radiología)	36							9			27
T.M. (Terapia de lenguaje)	4										4
T.M. (Terapia Ocupacional)	10										10
T.M. (Optometría)	6										6
BIOLOGIA	14										14
FARMACIA Y BIOQUIMICA	176							24		54	96
NUTRICION	64							11			53
MEDICINA VETERINARIA	4										4
Total	2936	5	231	46	91	0	16	320	4	202	2021

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos-DRSJ

Segunda especialidad profesional

Según la base de datos del INFORHUS en el año 2023 la región Junín contó con 195 residentes especialistas en ciencias de la salud, de los cuales 190 fueron plaza libre financiados por el Ministerio de Salud y 5 plazas cautivas financiadas por el Gobierno Regional.

Tabla N° 33: Número residentes por establecimiento de salud

Descripción del establecimiento	Categoría	Especialidad	Modalidad		Total
			Libre	Cautiva	
HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA	II-1	ANESTESIOLOGIA	3	1	23
		CIRUGIA GENERAL	5		
		GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	6		
		ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA	7		
		PEDIATRIA	8		
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION	III-E	ANESTESIOLOGIA	7		60
		CIRUGIA GENERAL	11		
		GASTROENTEROLOGIA	4		
		MEDICINA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	4		
		MEDICINA INTENSIVA	6		
		MEDICINA INTERNA	10	1	
		MEDICINA ONCOLOGICA	2		
		ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA	7		
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL DR. JULIO CESAR DEMARINI CARO	II-2	ANESTESIOLOGIA	5		21
		CIRUGIA GENERAL	6		
		GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	6		
		PEDIATRIA	3	1	
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN	III-E	ANESTESIOLOGIA	4	1	37
		GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	15		
		PEDIATRIA	16	1	
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS DEL CENTRO - IREN CENTRO	II-E	ANESTESIOLOGIA	11		54
		GASTROENTEROLOGIA	7		
		MEDICINA INTENSIVA	5		
		MEDICINA ONCOLOGICA	20		
		RADIOLOGIA	11		
LA LIBERTAD	I-4	MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	1		1
Total general			190	5	195

Fuente: Base de INFORHUS 2023

En mayo 2024, se aprobaron 70 campos de formación para el residentado de los cuales 67 corresponden a plazas libres financiadas por el Ministerio de Salud y 1 plaza cautiva financiada por el Gobierno Regional de Junín.

Tabla N° 34: Número residentes por establecimiento de salud, mayo 2024

Sedes Docentes	Especialidad/Subespecialidad	Campos clínicos aprobados	Plaza	
			Libre	Cautiva
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN - HUANCAYO	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	5	5	0
	PEDIATRIA	5	5	0
	ANESTESIOLOGIA	2	2	0
	SUB ESPECIALIDAD			
HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA - JAUJA	NEONATOLOGIA	2	0	1
	PEDIATRIA	2	2	0
	CIRUGIA GENERAL	2	2	0
	ANESTESIOLOGIA	2	2	0
	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	2	2	0
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION - HUANCAYO	ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA	2	2	0
	CIRUGIA GENERAL	3	3	0
	GASTROENTEROLOGIA	1	1	0
	ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA	2	2	0
	RADIOLOGIA	2	2	0
	MEDICINA INTENSIVA	2	2	0
	MEDICINA INTERNA	5	5	0
	ANESTESIOLOGIA	2	2	0
	MEDICINA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	2	2	0
	ANESTESIOLOGIA	3	3	0
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS CENTRO - REN CENTRO	RADIOLOGIA	3	3	0
	MEDICINA INTENSIVA	3	3	0
	GASTROENTEROLOGIA	3	2	0
	MEDICINA ONCOLOGICA	6	6	0
CENTRO DE SALUD LA LIBERTAD - HUANCAYO	MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	1	1	0
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE MEDICINA TROPICAL - JULIO C. DEMARINI CARO	CIRUGIA GENERAL	2	2	0
	PEDIATRIA	2	2	0
	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	2	2	0
	ANESTESIOLOGIA	2	2	0
Total general		70	67	1

Fuente: Oficina de Recursos Humanos- DRSJ

Practicas preprofesionales de formación técnica

La región Junín, cuenta con un total de 19 Institutos de Educación Superior Tecnológica de los cuales 13 son públicos y 6 privados. Del total de estos institutos sólo el IEST Privado Investigación, Ciencia y Tecnología se encuentra licenciado.

Tabla N° 35: Número de Institutos de Educación Superior Tecnológica Público y privados por provincias

Provincia	Institutos de Educación Superior Tecnológica Público	Institutos de Educación Superior Tecnológica Privado	Total
HUANCAYO	4	5	10
SATIPO	2	0	2
CHANCHAMAYO	1	0	1
TARMA	1	1	2
JAUJA	2	0	1
CONCEPCION	1	0	1
CHUPACA	0	0	0
YAULI	1	0	1
JUNIN	1	0	1
Total general	13	6	19

Fuente: ESCALE - Censo Educativo 2023

Sobre el total de programas de estudios en salud que ofrecen los Institutos de Educación Superior Tecnológica, la más representativa es la carrera de Enfermería Técnica en (10) Institutos de Educación Superior Tecnológica Público y (8) Institutos de Educación Superior Tecnológica Privados.

Respecto a la carrera técnica en farmacia que ofrecen los Institutos de Educación Superior Tecnológica Público son (2) y en Institutos de Educación Superior Tecnológica Privados (3).

Finalmente, en la carrera técnica en Fisioterapia y Rehabilitación ofrece (1) solo Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado y en la carrera de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica ofrece (1) solo Instituto de Educación Superior Tecnológica Público.

Tabla N° 36: Programas de estudios que ofrecen los Institutos de Educación Superior Tecnológica

Programa de Estudio	Institutos de Educación Superior Tecnológica	
	Público	Privado
ENFERMERÍA TÉCNICA	10	8
TÉCNICA EN FARMACIA	2	3
FISIOTERAPIA Y REHABILITACIÓN	0	1
LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA	1	0
Total general	14	11

Fuente: ESCALE – Censo Educativo 2023

Los Institutos de Educación Superior Tecnológica Público e Institutos de Educación Superior Tecnológica Privados ofertan sus programas académicos de salud, en ocho provincias de la región Junín. En la provincia de Huancayo hay un total de (9) Institutos de Educación Superior Tecnológica, (3) Público e Institutos de Educación Superior Tecnológica Privados (5). Mientras que en la provincia de Tarma (1) público y (1) privado; en Jauja (2) públicos; en Satipo (2) públicos y otras provincias (1) Instituto de Educación Superior Tecnológica.

Tabla N° 37: Listado de Institutos de Educación Superior Tecnológica, por programas de estudios

N°	Institutos de Educación Superior Tecnológica	Programa	Ubicación	
			Distrito	Provincia
1	I.E.S.T. PRIVADO EUGENIO PACCELLEY	ENFERMERÍA TÉCNICA	HUANCAYO	HUANCAYO
		TÉCNICA EN FARMACIA		
2	I.E.S.T. PÚBLICO SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO	ENFERMERÍA TÉCNICA	HUANCAYO	HUANCAYO
		FARMACIA TÉCNICA		
3	I.E.S.T. PÚBLICO CANIPACO	ENFERMERÍA TÉCNICA	CANIPACO	HUANCAYO
4	I.E.S.T. PRIVADO HUANCAYO	ENFERMERÍA TÉCNICA	HUANCAYO	HUANCAYO
		FISIOTERAPIA Y REHABILITACIÓN		
5	I.E.S.T. PÚBLICO JOSÉ MARÍA ARGUEDAS	ENFERMERÍA TÉCNICA	SICAYA	HUANCAYO



N°	Institutos de Educación Superior Tecnológica	Programa	Ubicación	
			Distrito	Provincia
6	I.E.S.T. PRIVADO INVESTIGACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA	FARMACIA TÉCNICA	TAMBO	HUANCAYO
7	I.E.S.T. PRIVADO FRANCIS COLLINS	ENFERMERÍA TÉCNICA	HUANCAYO	HUANCAYO
		TÉCNICA EN ENFERMERÍA		
8	I.E.S.T. PRIVADO FRANKLIN ROOSEVELT	TÉCNICA EN FARMACIA	HUANCAYO	HUANCAYO
		ENFERMERÍA TÉCNICA		
9	I.E.S.T. PÚBLICO DE CONCEPCIÓN	ENFERMERÍA TÉCNICA	9 DE JULIO	CONCEPCIÓN
10	I.E.S.T. PÚBLICO LA MERCED	ENFERMERÍA TÉCNICA	LA MERCED	CHANCHAMAYO
11	I.E.S.T. PRIVADO SANTA LUCÍA	TÉCNICO EN FARMACIA	TARMA	TARMA
		ENFERMERÍA TÉCNICA		
12	I.E.S.T. PÚBLICO ADOLFO VIENRICH	FARMACIA TÉCNICA	TARMA	TARMA
13	I.E.S.T. PÚBLICO MARCO	ENFERMERÍA TÉCNICA	MARCO	JAUJA
14	I.E.S.T. PÚBLICO SAUSA	ENFERMERÍA TÉCNICA	JAUJA	JAUJA
		LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA		
15	I.E.S.T. PÚBLICO LA OROYA	ENFERMERÍA TÉCNICA	LA OROYA	YAULI
16	I.E.S.T. PÚBLICO TEODORO RIVERA TAIPE	ENFERMERÍA TÉCNICA	SATIPO	SATIPO
17	I.E.S.T. PÚBLICO SAN MARTÍN DE PANGO	ENFERMERÍA TÉCNICA	PANGO	SATIPO
18	I.E.S.T. PÚBLICO SAN IGNACIO DE LOYOLA	ENFERMERÍA TÉCNICA	JUNÍN	JUNÍN

Fuente: ESCALE – Censo Educativo 2023

Sobre el número de matrículas de estudiantes en formación técnica, solo se cuenta con data global y no específica (salud), siendo el mayor número la matrícula pública respecto a la privada. Entre las matrículas públicas y privadas en el año 2018 se matricularon 17,973 estudiantes, según datos reportados por el Censo Escolar 2019.

6.2.2.2. Estado situacional de la Formación laboral

En este eje estratégico vinculado al desarrollo de capacidades y competencias de los recursos humanos, se determinó que las principales causas que afectan el buen desempeño de los RHUS, es porque se carece de evaluación del desempeño laboral por no contar con instrumentos; por el insuficiente equipamiento logístico e informático; carencia de fuentes de información sistematizada; ausencia de norma nacional que contenga criterios para calificar o certificar a capacitadores; insuficiente presupuesto histórico para el desarrollo de las acciones de capacitación; metodologías del desarrollo de las acciones de capacitación en base al método tradicional de transmisión de conocimientos; ausencia de marco legal nacional, instrumentos y plan de control de las acciones de desarrollo de competencias y capacidades de los RHUS, que limitan la toma e implementación de decisiones oportunas.

Implementación del Plan de desarrollo de las personas a partir del año 2022, con acto resolutivo se remite a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, planificado a partir de la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación con participación de las Unidades Orgánicas de la institución programándose 16 acciones de capacitación de los cuales se ejecutó el 62.5%, entre talleres (05) y cursos (05).

Para el año 2023 se programaron 29 acciones de capacitación de formación laboral de los cuales se ejecutó 58.6% entre talleres (07) y cursos (10).

La metodología empleada en todas las acciones de capacitación en los años 2022 y 2023 fue la tradicional, de los cuales los beneficiarios fueron en su mayoría los profesionales de ciencias de la salud; mientras que las acciones de capacitación transversales el personal administrativo del grupo ocupacional profesional y técnico fueron menos.

Tabla N° 38: Capacitaciones en la Dirección Regional de Salud Junín

Tipo de Capacitación	Año 2022		Año 2023	
	Programados	Ejecutados	Programados	Ejecutados
FORMACIÓN LABORAL	16	10	29	17
FORMACIÓN PROFESIONAL	0	0	0	0
Total general	16	10	29	17
Porcentaje (%)	100	62.5	100	28.6

Fuente: Oficina de Recursos Humanos- DRSJ

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN LABORAL

6.3.1. Efecto del problema central

- Escaso abordaje de los principales indicadores sanitarios impacta negativamente en la salud de la población de Junín.
- Demanda insatisfecha de atención y cuidado de salud por curso de vida.

6.3.2. Problema central

Está relacionado con las limitaciones que presentan los recursos humanos para responder a las necesidades sanitarias de la región, en el marco del contexto epidemiológico y de las políticas de salud que se viene implementando, identificado el siguiente problema:

“Débil gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud en el marco de las políticas del sector para mejorar la atención y el cuidado de salud de la población”

6.3.3. Causas del problema central

Tiene relación directa con el problema central

Formación Profesional

Causa directa

1. Débil implementación de procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación que contribuya a la formación integral de los profesionales de la salud acorde al sistema de salud.

Causas indirectas

- 1.1. Débil interacción entre entidades prestadoras y entidades formadoras en salud para fomentar la implementación de las políticas del sector durante la formación de estudiantes de carreras profesionales de salud limitando el fortalecimiento de competencias requeridas por el Sector.



Ej. La Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030, "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030", Manual de Implementación del Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la persona, familia y comunidad (MCI), "Plan Nacional de Implementación de Redes Integradas de Salud", Perfiles de competencias esenciales que orientan la formación de profesionales de la salud, entre otras.



- 1.2. Regular organización y conducción de las actividades de articulación docencia en servicio e investigación (ADS).
- 1.3. Parcial aplicación de la regulación de articulación docencia en servicio e investigación en salud y concertación con las instancias de educación de salud y comités para hacer frente a las necesidades de provisión y gestión de los servicios de salud que demanda los principales problemas sanitarios de la población.
- 1.4. Carencia del marco legal nacional para la definición y distribución de los ámbitos geográfico-sanitarios para la gestión de convenios.
- 1.5. Débil programación conjunta entre las entidades prestadoras de servicios de salud y entidades formadoras de recursos humanos en salud.
- 1.6. Regulación de prácticas preprofesionales (carreras técnicas en salud) resulta inaplicable para el acceso a los campos de formación de las de las entidades de salud de la DIRESA.
- 1.7. Débil acciones de control las actividades de articulación docencia en servicio e investigación.



Formación Laboral

Causas directas

2. Débil gestión de procesos de formación laboral e implementación de acciones estratégicas que mejoren el desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector.

Causas indirectas

- 2.1. Insuficiente asignación presupuestal, que limita el planeamiento estratégico del desarrollo de formación en salud a nivel regional.
- 2.2. Parcial incorporación de prioridades de capacitación como el MCI y RIS en el DNC, durante la planificación del PDP.
- 2.3. Insuficiente disponibilidad de escenarios de aprendizaje, para el desarrollo de capacidades en las unidades ejecutoras de la DIRESA Junín.
- 2.4. Ausencia de documentos técnicos normativos que orientan la conducción del desarrollo de capacidades a nivel nacional y regional.
- 2.5. Débil implementación de acciones estratégicas y metodológicas que garantice el fortalecimiento del desarrollo de capacidades de recursos humanos en salud (RHUS), según prioridades sanitarias regionales.
- 2.6. Ausencia de instrumentos de control que permitan realizar el monitoreo, supervisión y evaluación del desarrollo de capacidades, para la toma de decisiones oportunas e implementación de planes de mejora.

6.3.4. Alternativas de solución

Se propone un conjunto de acciones a llevarse a cabo por los actores involucrados en el ámbito regional y local, a fin de atender el problema identificado tanto en el eje de formación profesional y formación laboral.



Formación Profesional

- Promover la integración y vinculación de las políticas del sector con la formación profesional, acorde a las prioridades sanitarias de la región.
- Fortalecer la conducción regional y local de los espacios de docencia en servicio e investigación.
- Implementar procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.

Formación Laboral

- Fortalecimiento de capacidades de los gestores de recursos humanos en salud.
- Implementación de acciones estratégicas y metodológicas que garanticen el desarrollo de capacidades.
- Desarrollo de acciones de seguimiento y evaluación.

6.3.5. Población o entidades objetivo



- Instituciones prestadoras de servicios de salud pública.
- Recursos Humanos en Salud del primer y segundo nivel de atención de las entidades de salud pública.
- Gobierno Regional y Gerencia de Desarrollo Social.
- Comités de pregrado y segundas especialidades de ciencias de la salud.
- Universidades con Facultades y Escuelas de Ciencias de la Salud e Institutos de Educación Superior con Carreras en Ciencias de la Salud.
- Asociaciones de Facultades de Ciencias de la Salud.
- Colegios Profesionales en Ciencias de la Salud.
- Entre otras entidades que ofrecen servicios vinculados a la salud.

6.4. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI Y POI

1. Articulación estratégica con los objetivos y acciones del PEI

PLIEGO	Gobierno regional del departamento de Junín
UNIDAD EJECUTORA	450
UNIDAD ORGÁNICA	Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL-PEI (OEI)	OEI 12 Fortalecer la gestión pública en el departamento de Junín
ACCIÓN ESTRATÉGICA PEI (AEI)	AEI.12.02 formulación e implementación de instrumentos de gestión y normas actualizadas AEI.12.04 Fortalecer las capacidades del personal del Gobierno Regional



2. Articulación estratégica con los objetivos y acciones del POI

OBEJTIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL-PEI (OEI)	OEI 02 Mejorar la calidad de atención de salud en la población
ACTIVIDAD OPERATIVA POI	
AOI00083000105	ASISTENCIA TÉCNICA Y CAPACITACIÓN
AOI00082300117	ACCIÓN Y CONTROL

6.5.

ACTIVIDADES POR OBJETIVOS

6.5.1.

Descripción Operativa: Unidad de Medida, metas y responsables

Descripción programática operativa y presupuestal del eje estratégico de formación profesional y formación laboral, relacionado con los objetivos y actividades necesarias y suficientes para el logro de las acciones estratégicas planteadas, contribuyendo al logro de los objetivos estratégico institucional.

Matriz de programación de metas físicas y presupuestales

Unidad Orgánica: Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos – DRSJ

Estructura Programática Operativa										Estructura Programática del Presupuesto				
Objetivo General: Mejorar la gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población en el marco de las políticas del sector.														
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividades	Unidad de Medida (UM)	PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS			Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Presupuestal	PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL				Responsables	
			2024	2025	2026				Genérica de Gasto	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3		Total de Presupuesto
OIE1: Fortalecer la implementación de procedimientos de articulación de la formación profesional y laboral en el sistema del sector.	Desarrollar acciones de articulación que promuevan la implementación de las políticas del sector y la pedagogía de la articulación durante la implementación de los estudiantes de ciencias de la salud.	Años	1	4	4	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	\$/ 0.00	\$/ 0.00	\$/ 0.00	\$/ 1.00	DIRESA/COREPRES/ HOSPITAL INSTITUTO/ RED DE SALUD
	Calificación y actualización de docentes de la formación profesional y laboral de acuerdo al sistema del sector.	Sede docente autorizada	6	12	3	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	\$/ 9,120.00	\$/ 19,280.00	\$/ 0.00	\$/ 28,400.00	DIRESA/COREPRES/ SUBCOMITÉ SEJE DOCTE/COMITES
	Determinación del número de campos de formación en las Sedes Docentes.	Sede docentes con campos determinados	6	12	3	9002 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	\$/ 10,520.00	\$/ 19,280.00	\$/ 0.00	\$/ 29,800.00	DIRESA/COREPRES/ SUBCOMITÉ SEJE DOCTE/COMITES
	Implementación de la programación conjunta anual entre instituciones formadoras y Sedes Docentes.	Planes implementados	2	18	18	9003 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	\$/ 0.00	\$/ 452.00	\$/ 452.00	\$/ 924.00	DIRESA/COREPRES/ SUBCOMITÉ SEJE DOCTE/COMITES
OIE2: Fortalecer los procesos de la formación laboral implementando acciones para el mayor desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector.	Seguimiento y evaluación de las actividades conjuntas docentes en servicio e investigación en salud.	Informe	3	5	5	9004 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	\$/ 0.00	\$/ 18,420.00	\$/ 10,420.00	\$/ 38,840.00	DIRESA/COREPRES
	Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PI ANPES).	Plan implementado	1	1	1	9005 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	\$/ 0.00	\$/ 0.00	\$/ 0.00	\$/ 0.00	DIRESA
	Implementación de acciones estratégicas para el fortalecimiento de la formación laboral de los recursos humanos en salud.	Redes de Salud con acciones estratégicas implementadas	1	1	1	9006 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	\$/ 2,560.00	\$/ 2,960.00	\$/ 2,960.00	\$/ 8,380.00	DIRESA/COREPRES/ HOSPITAL INSTITUTO
	Seguimiento y evaluación del desarrollo de actividades del eje de formación laboral.	Informe	3	4	5	9006 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	\$/ 0.00	\$/ 0.00	\$/ 0.00	\$/ 0.00	DIRESA/COREPRES/ HOSPITAL INSTITUTO
										\$/ 22,560.00	\$/ 60,402.00	\$/ 21,542.00	\$/ 104,944.00	

6.5.2. Costeo de las actividades por tarea

4.1 Objetivo General:			
Mejorar la gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población en el marco de las políticas del sector.			
Objetivos específicos	Actividades	Tareas	Costo por cada actividad S/.
OE1: Fortalecer la implementación de procedimientos de articulación de docencia en servicio e investigación que contribuya a la formación integral de profesionales de la salud acorde al sistema del sector.	Desarrollo acciones de comunicación que promuevan la implementación de las políticas del sector y la pedagogía de la problematización durante la formación de los estudiantes de ciencias de la salud.	Socialización de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región.	0.00*
		Desarrollo de talleres sobre pedagogía de la problematización, entre otras.	
		Conducir reuniones de difusión de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región.	
		Firma de acta de acuerdo formar profesionales de la salud de acuerdo al perfil de competencias que el sistema requiere.	
		Verificación preliminar de criterios y estándares para la autorización como sede docente de las IPRESS.	
	Calificación y autorización IPRESS como Sedes Docentes.	La IPRESS solicita al COREPRES autorización para sede docente.	28.400
		Recepción de acuerdo del COREPRES de autorización de la IPRESS como sede docente.	
		Identificación preliminar del número de campos de formación de la sede docente.	
		La IPRESS solicita al COREPRES la determinación del número de campos de formación de la sede docente.	
	Determinación del número de campos de formación en las Sedes Docentes.	La Comisión presenta un informe al COREPRES que contiene el número de campos de formación de la sede docente.	29.800
		Recepción de acuerdo del COREPRES la determinación del número de campos de formación de la sede docente.	

	Implementación de la programación conjunta anual entre instituciones formadoras y Sedes Docentes.	Asistencia técnica: Implementación de la programación conjunta. Elaboración e implementación del plan de programación conjunta que incluya: actividades, asignación de campos de formación, cronograma, presupuesto, financiamiento y responsables, etc. Evaluar el desarrollo de especialidades en coordinación con las instituciones involucradas que incluya la conducción, planificación, programación y presupuesto. Requerir a la instancia competente establecer lineamientos para la gestión de los convenios de cooperación de docencia en servicio e investigación en salud, que contemple la contribución. Reuniones con autoridades de educación técnica para incidir en la regulación de las prácticas profesionales para carreras técnicas en salud.	462.00
	Seguimiento y evaluación de las actividades conjuntas docencia en servicio e investigación en salud.	Monitoreo de la ejecución de las actividades conjuntas y tareas programadas, a fin de verificar el avance de la ejecución de las metas. Supervisión del correcto desarrollo y avance del cumplimiento de actividades conjuntas y tareas programadas, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos. Verificación de los resultados y la ejecución de las metas programadas.	18.420.00
	OE2: Fortalecer los procesos de la formación laboral implementando acciones estratégicas para el mejor desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector.	Elaborar el programa de socialización del PLANDES regional. Convocar a actores involucrados para difundir el PLANDES regional. Suscribir acuerdo de implementación del PLANDES regional. Coordinaciones con la ENSAP y con otros proveedores el desarrollo de un programa de formación laboral en gestión de salud, para los responsables de capacitación y recursos humanos. Coordinaciones interinstitucionales para promover acciones de mejoras para contar con escenarios de aprendizaje (pasantías) Desarrollo de talleres de capacitación para tutores/facilitadores regionales en metodología educativas e implementación del MCI y RIS. Asistencias técnicas: Planificación, presupuesto y financiamiento, elaboración de instrumentos técnicos normativos para la mejor gestión de formación laboral. Selección de IPRESS, como centros modelos de desarrollo de capacidades en MCI y RIS. Asegurar la participación de los responsables de recursos humanos.	0.00*
			5920.00





	Seguimiento y evaluación del desarrollo de actividades del eje de formación laboral.	Monitoreo de la ejecución de las actividades del desarrollo de capacidades.	0.00*

(*) Las actividades que no registran costo, serán virtuales o actividades conjuntas o se realizarán con cooperación interinstitucional.



6.5.3. Cronograma de Actividades por tarea

4.1 Objetivo General:				
Contribuir con la gestión de recursos humanos implementando acciones estratégicas para el mejoramiento de la atención de salud de la población en el marco de las políticas nacional de salud.				
Objetivos específicos	Actividades	Tareas	Año	
			2024	2025
OE1: Fortalecer la implementación de procedimientos de articulación de docencia en servicio e investigación que contribuya a la formación integral de profesionales de la salud acorde al sistema del sector.	Desarrollo acciones de comunicación que promuevan la implementación de las políticas del sector y la pedagogía de la problematización durante la formación de los estudiantes de ciencias de la salud.	Socialización de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región.		
		Reunir a actores involucrados responsables de la formación de profesionales de la salud, para que participen de las reuniones de difusión de políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región. Incluye la pedagogía de la problematización, entre otras.	X	X
		Conducir reuniones de difusión de las políticas del sector acorde a las prioridades sanitarias de la región.		
		Firma de acta de acuerdo formar profesionales de la salud de acuerdo al perfil de competencias que el sistema requiere.		
		Verificación preliminar de criterios y estándares para autorización como sede docente de las IPRESS.	X	X
		La IPRESS solicita al COREPRES autorización para sede docente.		
	Determinación del número de campos de formación en las sedes docentes.	Recepción de acuerdo del COREPRES de autorización de la IPRESS como sede docente.		
		Identificación preliminar del número de campos de formación de la sede docente.		
		La IPRESS solicita al COREPRES la determinación del número de campos de formación de la sede docente.	X	X
		La Comisión presenta un informe al COREPRES que contiene el número de campos de formación de la sede docente.		
	Recepción de acuerdo del COREPRES la determinación del número de campos de formación de la sede docente.			



Implementación de la programación conjunta anual entre instituciones formadoras y sedes docentes.	Asistencia técnica: Implementación de la programación conjunta.			
	Elaboración e implementación del plan de programación conjunta que incluya: actividades, asignación de campos de formación, cronograma, presupuesto, financiamiento y responsables, etc.			
	Evaluar el desarrollo de especialidades en coordinación con las instituciones involucradas que incluya la conducción, planificación, programación y presupuesto.	X	X	X
	Requerir a la instancia competente establecer lineamientos para la gestión de los convenios de cooperación de docencia en servicio e investigación en salud, que contemple la contribución.			
Seguimiento y evaluación de las actividades conjuntas docencia en servicio e investigación.	Reuniones con autoridades de educación técnica para incidir en la regulación de las prácticas profesionales para carreras técnicas en salud.			
	Monitoreo de la ejecución de las actividades conjuntas y tareas programadas, a fin de verificar el avance de la ejecución de las metas.			
	Supervisión del correcto desarrollo y avance del cumplimiento de actividades conjuntas y tareas programadas, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos.	X	X	X
	Verificación de los resultados y la ejecución de las metas programadas.			
Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PLANDES).	Elaborar el programa de socialización del PLANDES regional.			
	Convocar a actores involucrados para difundir el PLANDES regional.	X	X	X
	Suscribir acuerdo de implementación del PLANDES regional.			
	Coordinaciones con la ENSAP y con otros proveedores el desarrollo de un programa de formación laboral en gestión de salud, para los responsables de capacitación y recursos humanos.			
Implementación de acciones estratégicas para el fortalecimiento de la formación laboral de los recursos humanos en salud.	Coordinaciones interinstitucionales para promover acciones de mejoras para contar con escenarios de aprendizaje (pasantías)			
	Desarrollo de talleres de capacitación para tutores/facilitadores regionales en metodología educativas e implementación del MCI y RIS.	X	X	X
	Asistencias técnicas: Planificación, presupuesto y financiamiento, elaboración de instrumentos técnicos normativos para la mejor gestión de formación laboral.			
	Selección de IPRESS, como centros modelos de desarrollo de capacidades en MCI y RIS.			
Seguimiento y evaluación del	Asegurar la participación de los responsables de recursos humanos.			
	Monitoreo de la ejecución de las actividades del desarrollo de capacidades.	X	X	X



	desarrollo de actividades del eje de formación laboral.	Supervisión del correcto desarrollo y avance del cumplimiento de actividades conjuntas y tareas programadas, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos.		
		Verificación de resultados y ejecución de las metas programadas.		

(*) Las actividades que generan costo cero, es porque se realizarán actividades virtuales o actividades conjuntas o se realizarán con cooperación interinstitucional.

6.5.4. Responsables

Según el análisis de involucrados que corresponde a la (Anexo 3), desarrollado en los talleres de la fase de formulación del plan, se identificó a aquellos actores (grupos o instituciones) interesados y que muestran poder de influenciar dando alternativas de solución a los problemas a enfrentar para el cumplimiento del presente plan de formación profesional y formación laboral del personal de la salud; así como también a aquellos actores considerados como intermedio (neutros) que, si aplicamos una buena alianza estratégica, pueden sumarse para influenciar positivamente en la implementación del plan; en éste caso no se llegó a identificar a actores opositores.

Entre los actores favorecedores se identifica: al Ministerio de Salud del MINSA, a las empresas proveedoras de servicios de capacitación.

Entre los actores neutros identificados tenemos a Servir, el Gobierno Regional, las Direcciones ejecutivas/áreas usuarias de la DIRESA, Redes de Salud, Hospitales, Colegios Profesionales, Instituciones Formadora (universitaria y técnica), Dirección Regional de Educación, Gobiernos Locales e Instancias operadoras de la capacitación - ENSAP/Telesalud.

En base al análisis de involucrados se plantea fortalecer la articulación con las Instituciones formadoras de las carreras en ciencias de la salud (Universidades e Institutos tecnológicos superiores de las carreras técnicas) y otras instituciones que tienen impacto directo e indirecto con la salud de las personas.

6.6. PRESUPUESTO

La formulación e implementación del Plan de Formación Profesional y Formación Laboral del Personal de la Salud 2024 – 2026, corresponde a la acción estratégica: "Fortalecer la gestión pública en el departamento de Junín", correspondiente al objetivo estratégico Institucional de "Mejorar la calidad de atención de salud en la población", para mejorar el acceso a salud integral y de calidad en la población del departamento de Junín.

El presupuesto total comprende las actividades por fases de implementación del Plan regional.

La fase de implementación comprende el costo de las actividades por tareas y es de responsabilidad de los actores participantes, las mismas que serán ejecutadas a partir del año 1 y 2.

Presupuesto por fases del plan	Actividades	Programación presupuestal			Presupuesto
		2024	2025	2026	
Implementación del Plan	Desarrollo de las actividades planteadas en el PLANDES regional	22 600.00	41 982.00	18 882.00	83 464.00
Seguimiento y evaluación del Plan	Monitoreo y supervisión de la implementación del plan	0.00	18 420.00	2960.00	21 380.00
Total general		22 600.00	60 402.00	21 842.00	104 844.00

6.7. FINANCIAMIENTO

Para el financiamiento de la implementación del presente plan específico, la Dirección Regional de Salud, gestionará la incorporación en el Plan Operativo Institucional (POI).

Complementariamente, se gestionará la implementación de mecanismos de financiamiento a través de la gestión de convenios con las Instituciones Formadoras, espacios de articulación o con otras entidades públicas o privadas.



6.8. ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento tiene dos fases de monitoreo y supervisión:

- Monitorear continua y sistemáticamente la ejecución de las actividades operativas y tareas programadas de ambos ejes estratégicos de formación profesional y formación laboral, a fin de verificar el avance de la ejecución de las metas físicas y presupuestales sobre, realizada por el órgano proponente responsable de la ejecución del plan específico.
- Supervisar el correcto desarrollo de las actividades, el avance del cumplimiento de metas físicas y presupuestales y tareas programadas de ambos ejes estratégicos de formación profesional y formación laboral, con el fin de detectar oportunamente inconvenientes o necesidades de ajuste para el logro de los objetivos.

En esta acción de seguimiento, el órgano proponente eleva el informe trimestral a la oficina de planeamiento y presupuesto de la Dirección Regional de Salud.

La oficina de planeamiento y presupuesto, analiza y evalúa los cumplimientos de las metas físicas y la ejecución presupuestal planteados en el plan específico, realizando observaciones y medidas de corrección de ser necesarios.

Además, se realiza la verificación de los resultados y la ejecución de las metas programadas, dicha acción permite la elaboración del informe final, realizado por el órgano proponente.

Adicionalmente, para la implementación del PLANDES JUNÍN, el MINSA, a través de sus Sectoristas - Equipo Técnico brinda, asistencia técnica y realizará el monitoreo y evaluación correspondiente.

VII. RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades en la implementación del PLANDES JUNÍN son compartidas, entre la Dirección Regional de Salud, las Redes de Salud, Hospitales, con el acompañamiento del Ministerio de Salud, y participación activa de los actores involucrados. La Dirección Regional de la Salud, a través de la Dirección de Recursos Humanos como órgano proponente a nivel regional lidera la conducción de la implementación, seguimiento y evaluación del presente plan.

Nivel	Responsabilidades
Nivel Nacional Dirección General de Personal de la Salud (DIGEP)	<ul style="list-style-type: none"> • Conducción y regulación de la implementación del Plan nacional de formación profesional y formación laboral del personal de la salud. • Brindar asistencia técnica permanente durante la implementación del plan. • Coordinación con el área respectiva para el cumplimiento de las actividades programadas. • Realizar seguimiento y evaluación del avance de la implementación del plan. • Evaluar periódicamente el cumplimiento de indicadores de proceso y resultados en coordinación con los órganos del MINSA.
Nivel Regional Gerencia Regional de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce a nivel regional y elabora estrategias y herramientas regionales para la implementación de los planes regionales de formación profesional y formación laboral del personal de la salud 2024 - 2026. • Conformar el Comité Regional de Desarrollo de los RHUS para la operatividad de las acciones programadas en el plan. • Participa y desarrolla en el proceso de calificación y autorización de las sedes docentes de formación y capacitación con cumplimiento de criterios y requisitos. • Garantiza la participación y permanencia del personal de salud, involucrándose en las actividades de formación profesional y formación laboral para el fortalecimiento de competencias. • Fortalece la articulación docencia en servicio e investigación en salud. • Participa en la identificación de los temas prioritarios, según diagnóstico situacional, eventos prevalentes de la región, prioridades



	<p>sanitarias regionales, programas educativos estratégicos en salud (PEES), y según las necesidades de la población y las políticas del sector salud.</p> <ul style="list-style-type: none">• Promueve la conformación de los espacios de articulación regional.• Promueve la articulación de los involucrados en la formación profesional y laboral, para la concertación de actividades, incrementar la oferta de formación de pregrado y residentado, y la toma de decisiones oportunas.• Evalúa los avances de la implementación del PLANDES LORETO 2024 - 2026 y sistematiza información.
Nivel Local Instituciones prestadoras de servicios de salud de la GERESA	<ul style="list-style-type: none">• Participa de las actividades programadas en el PLAN LORETO 2024-2026.• Conformar los comités de sedes docentes.• Determina los campos de formación.• Implementa la programación conjunta.• Participa en el programa de formación laboral en gestión de salud.• Envía información a la DIRESA JUNÍN.

VIII. ANEXOS



Anexo 01: Árbol de problemas.

Anexo 02: Árbol de objetivos.

Anexo 03: Matriz de análisis de involucrados.

Anexo 04: Matriz de metas físicas y presupuestal.

Anexo 05: Matriz de seguimiento y evaluación de metas físicas y presupuestales 2024.

Anexo 06: Matriz de seguimiento y evaluación de metas físicas y presupuestales 2025.

Anexo 07: Matriz de seguimiento y evaluación de metas físicas y presupuestales 2026.

Anexo 08: Matriz de Indicadores del plan.

Anexo 09: Ficha técnica de indicador – Eje estratégico Formación Profesional.

Anexo 10: Ficha técnica de indicador – Eje estratégico Formación Profesional

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Plan de Desarrollo Regional Concertado Junín 2021 – 2030¹⁸.
- Instituto Nacional de Investigación -Censo Nacional 2017¹⁹.
- Ministerio de Educación²⁰
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria²¹.
- Plan Estratégico Institucional de Junín.
- Plan Operativo Institucional de la Dirección Regional de Salud de Junín.
- Visión del Perú al 2050²².
- Base de datos de articulación docencia en servicio e investigación de la DIFOR²³.

¹⁸ https://www.regionjunin.gob.pe/ver_documento/id/GRJ-140928776423f1a849bd3aedc62afca8c9efef.pdf/

¹⁹ https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1576/12TOMO_01.pdf

²⁰ <https://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/consulta-instituto.php>

²¹ <https://www.tuni.pe/comunidad/estudiantes>

²² <https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/>

²³ https://drive.google.com/drive/folders/17zdBkC_SADtHhMD-zv6ayOtLyEUz-sHE?usp=sharing

X. SIGLAS Y ACRÓNIMOS



ADS	: Articulación Docencia en Servicio e Investigación en Salud.
AIRHSP	: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.
COREPRES	: Comité Regional de Pregrado de Salud.
DNC	: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
DIFOR	: Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud.
ENSAP	: Escuela Nacional de Salud Pública del Perú.
ENDES	: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ESCALE	: Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE)
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
INFORHUS	: Registro Nacional de Personal de la Salud.
IPRESS	: Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud.
MCI	: Modelo Integral de Salud por curso de vida.
PDP	: Plan de Desarrollo de Personas.
PEI	: Plan Estratégico Institucional.
PLANDES	: Plan de Formación Profesional y Formación Laboral.
POI	: Plan Operativo Institucional.
RHUS	: Recursos Humanos en Salud.
RIS	: Redes Integradas de Salud.
TIC	: Tecnologías de Información y Comunicación.
SERVIR	: Autoridad Nacional de Servicio Civil.
UC	: Universidad Continental
UNDAC	: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
UNCP	: Universidad Nacional del Centro del Perú
UNAAT	: Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma
UPLA	: Universidad Peruana Los Andes
UPHFR	: Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt
UCSS	: Universidad Católica Sedes Sapientiae
UNH	: Universidad Nacional de Huancavelica
UNAT	: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja
T.M.	: Tecnología Médica

Árbol del problema

CAUSAS

PROBLEMA CENTRAL

CAUSAS DIRECTAS

CAUSAS INDIRECTAS



Consecuencias		
Escaso abordaje de los principales indicadores sanitarios impactan en la salud de la población de Junín.		Demanda insatisfecha de atención de salud por curso de vida.
1. Identificar el problema principal:		
Débil gestión de la formación profesional y formación laboral de los recursos humanos en salud en el marco de las políticas del sector para mejorar la atención y el cuidado de salud de la población.		
Identificar las causas directas del problema, según ejes estratégicos	2. Formación Profesional	3. Formación Laboral
	Débil implementación de procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación que contribuya a la formación integral de los profesionales de la salud acorde al sistema de salud.	Débil gestión de procesos de formación laboral e implementación de acciones estratégicas que mejoren el desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector
Actividades	Débil interacción entre entidades prestadoras y entidades formadoras en salud para fomentar la implementación de las políticas del sector durante la formación de estudiantes de carreras profesionales de salud limitando el fortalecimiento de competencias requeridas por el Sector. Ej. La Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030, "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030", Manual de Implementación del Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida para la persona, familia y comunidad (MCI), "Plan Nacional de Implementación de Redes Integradas de Salud", Perfiles de competencias esenciales que orientan la formación de profesionales de la salud, entre otras.	Parcial incorporación de prioridades de capacitación como el MCI y RIS en el DNC, durante la planificación del PDP, con insuficiente presupuesto.
	Regular organización y conducción de las actividades de articulación docencia en servicio e investigación (ADS).	Insuficiente disponibilidad de escenarios de aprendizaje, para el desarrollo de capacidades en las unidades ejecutoras de la DIRESA Junín.
	Parcial aplicación de la regulación de articulación docencia en servicio e investigación en salud y concertación con las instancias de educación de salud y comités para hacer frente a las necesidades de provisión y gestión de los servicios de salud que demanda los principales problemas sanitarios de la población.	Ausencia de documentos técnicos normativos que orientan la conducción del desarrollo de capacidades a nivel regional.
	Carencia del marco legal nacional para la definición y distribución de los ámbitos geográfico-sanitarios para la gestión de convenios.	Débil implementación de acciones estratégicas y metodológicas que garantice el fortalecimiento del desarrollo de capacidades de RHUS, según prioridades sanitarias regionales.
	Débil programación conjunta entre las entidades prestadoras de servicios de salud y entidades formadoras de recursos humanos en salud.	Ausencia de instrumentos de control que permitan realizar el monitoreo, supervisión y evaluación del desarrollo de capacidades, para la toma de decisiones oportunas e implementación de planes de mejora.
	Regulación de prácticas preprofesionales (carreras técnicas en salud) resulta inaplicable para el acceso a los campos de formación de las IPRESS de la DIRESA	
	Débil acciones de control las actividades de articulación docencia en servicio e investigación.	

Árbol de Objetivos

Objetivo General:		
Mejorar a gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población en el marco de las políticas del sector.		
	Formación Profesional	Formación Laboral
Objetivos específicos	Fortalecer la implementación de procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación que contribuya a la formación integral de profesionales de la salud acorde al sistema del sector.	Fortalecer los procesos de la formación laboral implementando acciones estratégicas para el mejor desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector.
Actividades	Desarrollo acciones de comunicación que promuevan la implementación de las políticas del sector y la pedagogía de la problematización durante la formación de los estudiantes de ciencias de la salud.	Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PLANDES).
	Calificación y autorización IPRESS como Sedes Docentes.	Implementación de acciones estratégicas para el fortalecimiento de la formación laboral de los recursos humanos en salud.
	Determinación del número de campos de formación en las Sedes Docentes.	Seguimiento y evaluación del desarrollo de actividades del eje de formación laboral.
	Implementación de la programación conjunta anual entre instituciones formadoras y Sedes Docentes.	
	Seguimiento y evaluación de las actividades conjuntas docencia en servicio e investigación en salud.	





Matriz de Análisis de Involucrados

MATRIZ N°91: Análisis de involucrados.	PERSPECTIVA		FUERZA	RESULTANTE	POSICIÓN POTENCIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS para modificar la posición potencial identificada, en el actor involucrado (o de cambio de interés)
	Valoración de la importancia que el involucrado da a la ejecución de la propuesta de intervención (o mejora) planteada por el grupo de articulación de políticas-servicio en salud y desarrollo de capacidades	Valoración de la importancia que el involucrado da a la ejecución de la propuesta de intervención (o mejora) planteada por el grupo de articulación de políticas-servicio en salud y desarrollo de capacidades				
Instituciones, entidades, organizaciones de la sociedad civil, poder del Estado, ONGs, unidades organizativas, áreas, etc. relacionadas al proceso de articulación de políticas-servicio en salud y desarrollo de capacidades	Positiva (+) si percibe beneficios de la implementación de la propuesta.	Negativa (-) si percibe inconvenientes de la implementación de la propuesta.	Valoración de la fuerza de ejecución de la propuesta de intervención.	Multiplicación entre el valor de la fuerza y el valor de la fuerza	Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la propuesta de intervención (o de mejora)	a.- Que permita producir un cambio (positivo) b.- Fortalecimiento (favorecedores) c.- Neutralización (opositores)
	Valoración positiva:	Valoración negativa:	+5 = Muy poca influencia en la ejecución de la propuesta de intervención.			
	+1 = muy poca importancia.	+1 = la ejecución del plan causará muy pocos problemas.	+5 = Muchísima influencia en la ejecución de la propuesta de intervención.			
	+5 = Muy alta importancia.	-5 = la ejecución del plan causará muchos problemas.				
MINSA (Organismo de línea)	5	0	4	20	Favorecedores	B
SERVIR	1	0	1	1	Neutro	A
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN	2	0	2	4	Neutro	A
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO						
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	5	0	4	20	Favorecedores	B
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	3	0	2	6	Neutro	A
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	3	0	2	6	Neutro	A
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	4	0	4	16	Favorecedores	B
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	3	0	3	9	Favorecedores	B
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	1	0	1	1	Neutro	A
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	0	0	0	0	Neutro	A
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	1	0	1	1	Neutro	A
DIRECCIÓN REGIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	2	0	2	4	Neutro	A



MATRIZ N°01: Análisis de involucrados	ESPECTATIVA		FUERZA	RESULTANTE	POSICIÓN POTENCIAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS Acciones de impacto estratégico para modificar la posición potencial identificada en el actor respectivo: a.- Que permita producir un cambio (neutros) b.- Fortalecimiento (favorecedores) c.- Neutralización (c-posteros)
	Positiva (+) si percibe beneficios de la implementación de la propuesta.	Negativa (-) si percibe que la implementación de la propuesta causará problemas o faltarán sus intereses.				
Institución, entidad, organización de la sociedad civil, poder del Estado, órgano, unidad orgánica, área, etc. relacionado al proceso de articulación de servicios en salud y desarrollo de capacidades	Valoración positiva:	Valoración negativa:	Valoración de la fuerza	Multiplicación entre el valor de la expectativa y el valor de la fuerza	Capacidad de influir de alguna forma en la ejecución de la propuesta de intervención (o de mejora)	
	+1 = muy poca importancia;	-1 = la ejecución del plan causará muy pocos problemas;	+5 = Muchísima influencia en la ejecución de la propuesta de intervención		Favorecedores = de +9 a +25	
	+5 = Muy alta importancia	-5 = la ejecución del plan causará muchísimos problemas			Neutros = de 0 a +8	
					Opositores = todo valor negativo	
EMPRESAS PROVEEDORES DE SERVICIO DE CAPACITACIÓN	0	0	0	0	Neutro	A
INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE LAS CARRERAS TÉCNICAS EN SALUD INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "JOSE MARIA ARGUEDA"	1	0	1	1	Neutro	A
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN	2	0	1	2	Neutro	A
GOBIERNOS LOCALES HUANCAYO EL TAMBIL, CHILCA	0	0	0	0	Neutro	A
MESA DE CONCERTACIÓN DE LUCHA CONTRA LA POBREZA JUNÍN	0	0	0	0	Neutro	A
CONSEJO REGIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN CORCYTED	0	0	0	0	Neutro	A
INSTANCIAS OPERADORAS DE LA CAPACITACIÓN (ENSAF, TELESALUD	1	0	1	1	Neutro	A

10.1. ACTIVIDADES POR OBJETIVOS

10.1.1. Descripción Operativa: Unidad de Medida, metas y responsables

Descripción programática operativa y presupuestal del eje estratégico de formación profesional y formación laboral, relacionado con los objetivos y actividades necesarias y suficientes para el logro de las acciones estratégicas planteadas, contribuyendo al logro de los objetivos estratégico institucional.

Matriz de programación de metas físicas y presupuestales

Unidad Orgánica: Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos – DRSJ

Estructura Programática Operativa										Estructura Programática del Presupuesto				
Objetivo General		Mejorar a gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población en el marco de las políticas del sector.												
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividades	Unidad de Medida (UM)	PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS			Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Presupuestal	PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL			Responsables		
			2024	2025	2026				Genérica de Ocaso	AÑO 1	AÑO 2		AÑO 3	Total de Presupuesto
OE1: Fortalecer la implementación de procesos y procedimientos de atención en servicios e investigación que fomente la seguridad y la calidad de la salud acorde al sistema del sector.	Desarrollo acciones de comunicación que promuevan la implementación de las políticas del sector y la pedagogía de la problematización durante la formación de los estudiantes de ciencias de la salud.	Acuerdos	1	4	4	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5300005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00	DIRESA COREPRES/ HOSPITAL/INSTITUTO RED DE SALUD	
	Calificación y autorización (IPRESS) como Sedes Docentes.	Sede docente autorizada	6	12	0	9001 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5300005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	S/ 9,120.00	S/ 19,250.00	S/ 0.00	DIRESA COREPRES/ SUBCOMITE SEDE DOCENTE/COMITES	
	Determinación del número de campos de formación en las Sedes Docentes,	Sede docentes con campos determinados	6	12	0	9002 ACCIONES CENTRALES	3992999 SIN PRODUCTO	5300005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	S/ 10,520.00	S/ 19,250.00	S/ 0.00	DIRESA COREPRES/ SUBCOMITE SEDE DOCENTE/COMITES	
	Implementación de la programación conjunta anual entre instituciones formadoras y Sedes Docentes,	Planes implementados	2	16	18	9003 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5300005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	S/ 0.00	S/ 462.00	S/ 0.00	DIRESA COREPRES/ SUBCOMITE SEDE DOCENTE/COMITES	
	Seguimiento y evaluación de las actividades conjuntas: docencia en servicio e investigación en salud.	Informe	3	5	5	9004 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5300005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	S/ 0.00	S/ 18,420.00	S/ 18,420.00	DIRESA COREPRES	
OE2: Fortalecer los procesos de la formación profesional y laboral implementando acciones estratégicas para el mejor desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector.	Implementación del plan de formación profesional y laboral del personal de la salud (PLANDES).	Plan implementado	1	1	1	9005 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5300305 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00	DIREDA	
	Implementación de acciones estratégicas para el fortalecimiento de la formación laboral de los recursos humanos en salud.	Redes de Salud con acciones estratégicas implementadas	1	1	1	9006 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5000005 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	S/ 2,960.00	S/ 2,960.00	S/ 2,960.00	DIRESAIMPRESS/RI/ HOSPITALES/ INSTITUTO	
	Seguimiento y evaluación del desarrollo de actividades de eye de formación laboral.	Informe	3	4	5	9006 ACCIONES CENTRALES	3999999 SIN PRODUCTO	5300305 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2.3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00	DIRESAIMPRESS/RI/ HOSPITALES/ INSTITUTO	
										S/ 22,800.00	S/ 60,402.00	S/ 23,942.00	S/ 114,444.00	

ANEXO 05

Matriz de Seguimiento y Evaluación de Metas Físicas y Presupuestales, año 2024

Unidad Orgánica: Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos - DRSJ		Mejorar la gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población del sector.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Actividad	UM	CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS (Monitoreo por año)										EJECUCIÓN PRESUPUESTAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
				I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL		I SEMESTRE		II SEMESTRE		ANUAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
				Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% de avance Meta Física Anual	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
OE1: Fortalecer la implementación de procesos y procedimientos de implementación de la pedagogía de la problematización durante la formación de los estudiantes de ciencias de la salud.	Acuerdos	0	1				1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									



MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES-2025

Unidad Orgánica: Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos – DRSJ

Objetivo General: Mejorar la gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población en el marco de las políticas del sector.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL (S/)																				
CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS (Monitoreo por año)																				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Actividad	UM	I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL			I SEMESTRE			II SEMESTRE			ANUAL		
			Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% de avance Meta Física Anual	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecutado	Programado	Ejecutado	% Ejecución Presupuestal
OE1: Fortalecer la implementación de procesos y procedimientos de la gestión de recursos humanos en la prestación de salud a la población en el marco de las políticas del sector.	Desarrollar acciones de comunicación que promuevan la implementación de las políticas del sector y la pedagogía de la implementación de las políticas del sector a la población en el marco de las políticas del sector.	Acuerdos	2			2			4			S/ 0.00			S/ 0.00			S/ 0.00		
	Calificación y autorización IPRESS como Sedes Docentes.	Sede docente autorizada	6			7			12			S/ 8,640.00			S/ 10,640.00			S/ 19,280.00		
	Determinación del número de campos de formación en las Sedes Docentes.	Sede docentes con campos determinados	5			7			12			S/ 6,640.00			S/ 10,640.00			S/ 10,260.00		
	Implementación de la formación profesional anual entre instituciones formadoras y Sedes Docentes.	Planes implementados	10			0			18			S/ 182.00			S/ 0.00			S/ 462.00		
	Seguimiento y evaluación de la implementación de las acciones de formación profesional en salud.	Informe	2			3			5			S/ 0.00			S/ 18,420.00			S/ 18,420.00		
OE2: Fortalecer la implementación de las acciones estratégicas para el mejoramiento de los recursos humanos en salud en el marco de las políticas del sector.	Implementación del plan de formación profesional y laboral con acciones de la salud (PLANDES)	Plan implementado	1			0			1			S/ 0.00			S/ 0.00			S/ 0.00		
	Implementación de acciones estratégicas para el mejoramiento de la formación laboral de los recursos humanos en salud.	Redes de Salud implementadas	0			10			10			S/ 2,000.00			S/ 0.00			S/ 2,000.00		
	Seguimiento y evaluación de la implementación de las acciones de formación laboral.	Informe	2			3			5			S/ 0.00			S/ 0.00			S/ 0.00		
TOTAL			44	0	0%	32	0	0%	76	0	0%	S/ 20,702.00	S/ 0.00	0%	S/ 58,700.00	S/ 0.00	0%	S/ 60,462.00	S/ 0.00	0%



Objetivo General: Mejorar la gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población en el marco de

[illegible]

MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN

Unidad Orgánica: Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos - DRSJ

Objetivo General: Mejorar a gestión de desarrollo de capacidades de los recursos humanos implementando acciones estratégicas para el buen desempeño profesional y técnico en la prestación de salud a la población en el marco de las políticas del sector.

Objetivos	Indicador	UM	Meta Programada			Fuente de Information	Responsable
			2024	2025	2026		
OE1: Fortalecer la implementación de procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación que contribuya a la formación integral de profesionales de la salud acorde al sistema del sector.	Porcentaje de Sedes Docentes que implementan procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.	Sedes Docentes que implementan procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.	17%	39%	44%	Documentos	DIRESA/HOSPITAL/INSTITUTO/RED DE SALUD/RIS
OE2: Fortalecer los procesos de la formación laboral implementando acciones estratégicas para el mejor desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector.	Porcentaje de Unidades Ejecutoras que desarrollan acciones estratégicas para el mejor desempeño de los RHUS.	Unidades Ejecutoras implementan las acciones estratégicas	17%	39%	44%	Informe, actas	DIRESA/HOSPITAL/INSTITUTO/RED DE SALUD/RIS

Año 2024: 3 (17%) IPRESS
IPRESS o su equivalente a RIS

Año 2025: 7 (39%) IPRESS

Año 2026: 8 (44%) IPRESS



Ficha técnica de indicador PLANDES – FORMACIÓN PROFESIONAL

OE1: Fortalecer la implementación de procedimientos de articulación en docencia servicio e investigación que contribuya a la formación integral de profesionales de la salud acorde al sistema del sector.

Nombre del indicador	Porcentaje de sedes docentes que implementan los procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.
Definición del indicador	Permite medir el número expresado en porcentaje de sedes docentes que aplican procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud, en atención a las acciones de intervención: <ul style="list-style-type: none"> • Promover la integración y vinculación de las políticas del sector con la formación profesional, acorde a las prioridades sanitarias de la región. • Fortalecer la conducción regional y local de los espacios de docencia en servicio e investigación. • Implementar procesos y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.
Tipo del indicador	Indicador de resultado.
Unidad de medición	Expresada en porcentaje.
Fuente del numerador	Nº de sede docentes que aplican normas y procedimientos de articulación docencia en servicio e investigación en salud.
Fuente del denominador	Nº de IPRESS de la DIRESA.
Fórmula o método de cálculo	Nº de sede docentes que aplican normas y procedimientos de articulación en docencia servicio e investigación en salud/ Nº de IPRESS de la DIRESAX100
Periodicidad de la medición	Trimestral.
Periodicidad para el análisis	Anual.
Responsable de la medición	Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos de la DIRESA - Área de Capacitación de la DIRESA JUNÍN.
Responsable del análisis	Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos de la DIRESA - Área de Capacitación de la DIRESA JUNÍN.
Línea de base	En 19 IPRESS se desarrolla la docencia en servicio e investigación en salud.
Meta	Año 2024: 3 (17%) IPRESS/Sedes Docentes Año 2025: 7 (39%) IPRESS/Sedes Docentes Año 2026: 8 (44%) IPRESS/Sedes Docentes



ANEXO 10

Ficha técnica de indicador PLANDES – FORMACIÓN LABORAL

OE2: Fortalecer los procesos de la formación laboral implementando acciones estratégicas para el mejor desempeño de los recursos humanos en salud en el marco de la política del sector.

Nombre del indicador	Porcentaje de unidades ejecutoras que desarrollan acciones estratégicas para el mejor desempeño los RHUS.
Definición del indicador	Permite medir el número expresado en porcentaje de IPRESS que implementan las acciones estratégicas para el mejor desempeño de los RHUS, en atención a las acciones de intervención: <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de capacidades de los gestores de recursos humanos en salud. Implementación de acciones estratégicas y metodológicas que garanticen el desarrollo de capacidades. Desarrollo de acciones de seguimiento y evaluación.
Tipo del indicador	Indicador de resultado.
Unidad de medición	Expresado en porcentaje.
Fuente del numerador	Nº de Unidades Ejecutoras que implementan programas estratégicos en salud con enfoque de desarrollo para el fortalecimiento de capacidades de los RHUS.
Fuente del denominador	Total de Unidades Ejecutoras que implementan programas estratégicos.
Fórmula o método de cálculo	Nº de Unidades Ejecutoras que implementan programas estratégicos en salud con enfoque de desarrollo para el fortalecimiento de capacidades de los RHUS/ Nº de Unidades Ejecutoras de la DIRESAX 100
Periodicidad de la medición	Trimestral.
Periodicidad para el análisis	Anual.
Responsable de la medición	Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos de la DIRESA - Área de Capacitación de la DIRESA JUNÍN.
Responsable del análisis	Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos de la DIRESA - Área de Capacitación de la DIRESA JUNÍN.
Línea de base	No está disponible.
Meta	Año 2024: 3 (17%) IPRESS Año 2025: 7 (39%) IPRESS Año 2026: 8 (44%) IPRESS

